

OPINNÄYTETYÖ
Pauli Riepula 2013

**VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖN MAHDOL-
LISUUDET TAIMITARHOILLA SEKÄ ISTU-
TUS- JA LOGISTIikkATYÖSSÄ**



**Rovaniemen
ammattikorkeakoulu**
University of Applied Sciences
LUC

METSÄTALouden KOULUTUSOHJELMA



ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA
Metsätalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Vuokratyövoiman käytön mahdollisuudet taimitarhoilla sekä istutus- ja logistiikkatyössä

Pauli Riepula

2013

Toimeksiantaja Staffpoint Oy

Ohjaaja Arto Ojutkangas

Hyväksytty _____ 2013 _____

Työ on kirjastossa lukusali-kappale

Tekijä	Pauli Riepula	Vuosi	2013
Toimeksiantaja	Staffpoint Oy		
Työn nimi	Vuokratyövoiman käytön mahdollisuudet taimitarhoilla		
Sivu- ja liitemäärä	sekä istutus- ja logistiikkatyössä 43 + 6		

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Staffpoint Oy. Tavoitteeksi työssä määriteltiin vuokratyövoiman käytön mahdollisuuksien kartoittaminen taimitarhoilla sekä metsätalouden suorittavassa työssä. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla taimitarhojen ja metsätalouden henkilöstöresursseista vastaavia henkilöitä sekä tekemällä kustannuslaskelmia vuokratyövoiman käytön kannattavuudesta. Tuloksia voidaan hyödyntää henkilöstöpalveluyritysten palveluiden markkinoinnissa.

Haastattelut tehtiin puhelimitse käyttäen haastattelulajina strukturoitua haastattelua. Haastatteluihin osallistui kymmenen ihmistä yhdeksästä eri organisaatiosta. Neljä ihmistä kieltäytyi haastattelusta. Kustannuslaskelmat tehtiin vuoden 2012 työnantajakulujen perusteella.

Tutkimus osoittaa, että vuokratyövoiman käytöllä voidaan saavuttaa kilpailuetua metsätalouden suorittavassa työssä sekä taimitarhoilla. Vuokratyövoimaa tarkasteltiin ilmiönä kaikkien osapuolten näkökulmasta ja todettiin, että sillä on omat hyvät ja huonot puolensa. Lisäksi haastattelututkimuksessa selvisi, että metsätalous- ja taimitarha-alan puolella tietämys vuokratyövoiman hyödyntämisestä on suhteellisen vähäistä ja että aktiivisuutta tiedottamisen suhteen kaivattaisiin vuokratyövoimaa tarjoavien yritysten puolelta. Suhtautuminen henkilöstöpalveluyritysten palveluiden käyttämiseen tulevaisuudessa oli pääosin positiivista.

Avainsanat: Kannattavuus, metsätalous, taimitarha, vuokratyö

Author	Pauli Riepula	Year	2013
Commissioned by	Staffpoint Oy		
Subject of thesis	The possibilities of temporary agency work in forestry and plant nurseries		
Number of pages	43 + 6		

This thesis was written as an assignment from Staffpoint Ltd. The goal of this work was to study the possibilities of using temporary agency work in plant nurseries and in forestry field work. The research was done by interviewing the persons in charge of human resources in plant nurseries and forestry organisations, and by doing estimated calculations of the profitability of temporary agency work. Results of this thesis can be used in marketing the services of temporary work agencies.

Interviewing was done on phone by using the structured interviewing method. There was total of 10 persons interviewed from nine different companies. Four persons refused to be interviewed. Estimated calculations of the profitability were based on the employer expenditures from year 2012.

The research shows that it is possible to gain a competitive advantage in forestry field work and in plant nurseries by using temporarily hired labour. The temporary agency work was considered as a phenomenon from the point of views of all participants and it was noted that it has its pros and cons. Moreover in the interview research it was found out that the knowledge of the benefits of temporary agency work is quite low in forestry and plant nursery companies and that there is a need for the labour hire companies to be more active about marketing. The attitude to using labour hire companies' services in the future was mainly positive.

Keywords: Profitability, forestry, plant nursery, temporary agency work

SISÄLTÖ

TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO	1
1. JOHDANTO.....	2
2. VUOKRATYÖVOIMA	5
2.1 Vuokratyövoiman kehitys Suomessa	5
2.1.1 Vuokratyö nykypäivänä	6
2.1.2 Vuokratyön tulevaisuus	8
2.2 Vuokratyö työoikeudellisesta näkökulmasta	8
2.3 Vuokratyö eri osapuolten näkökulmasta	9
2.3.1 Vuokratyö työntekijän näkökulmasta	10
2.3.2 Vuokratyö henkilöstöpalveluyrityksen näkökulmasta	12
2.3.3 Vuokratyö asiakasyrityksen näkökulmasta	12
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	15
3.1 Haastattelututkimus metsätalouden ja taimitarhojen toimijoille	16
3.2 Vertailulaskelmat työvoimakustannuksista	17
4 TUTKIMUSTULOKSET	18
4.1 Taimitarhat yrityksittäin	18
4.1.1 Yritys A	18
4.1.2 Yritys B	19
4.1.2 Yritys C	21
4.1.4 Yritys D	22
4.1.5 Yritys E	23
4.2 METSÄTALOUDEN TOIMIJA YRITYKSITTÄIN	25
4.2.1 Yritys F	25
4.2.2 Yritys G	28
4.2.3 Yritys H	30
4.2.4 Yritys I	31
4.3 Haastattelututkimusten tulosten arviointi	33
4.3 Työvoimakustannuksien vertailulaskelmien tulokset	35
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	38
LÄHTEET	41
LIITTEET	43

TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Vuokratyön luonne.....	9
Kuvio 2. Vuokratyöntekijän näkökulma vuokratyöhön.....	11
Kuvio 3. Henkilöstöpalvelualan yritysten näkökulma vuokratyöhön.....	12
Kuvio 4. Käyttäjäyritysten näkökulma vuokratyöhön.....	14

1. JOHDANTO

Vuokratyövoimalla tarkoitetaan työntekijöitä, jotka ovat tehneet työsopimuksen henkilöstövuokrausyrityksen kanssa ja työskentelevät kyseisen yrityksen sopimusasiakkaan palveluksessa. Henkilöstöpalveluyritys etsii sopimusasiakkaalleen työntekijät, haastattelee ja palkkaa omille kirjoilleen. Tällöin vuokratyötä tarjoava yritys hoitaa rekrytoinnin sekä työnantajan velvollisuudet työnjohtoa lukuun ottamatta asiakasyrityksensä puolesta. (Elomaa 2011, 27–28.)

Vuokratyövoiman käyttö yleistyi Suomessa 1990-luvulla ja on ollut siitä lähtien jatkuvassa kasvussa, vaikkakin Euroopan käyttöprosenttiin nähden toiminta on ollut vielä vähäistä. Henkilöstövuokraus on nykyisin osa jokapäiväistä liiketoimintaa lähes kaikilla toimialoilla. Henkilöstöpalvelualan kasvua selittää paljolti sen tarjoama mahdollisuus tarpeiden mukaan joustavaan henkilöstörakenteeseen. Tällainen käytäntö luo puskuria epävakkaan markkinatilanteen heilahtelujen varalle. Etenkin yritykset, jotka työskentelevät nopeasti muuttuvilla toimialoilla hyötyvät tästä. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12.)

Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat asiakasyrityksilleen kilpailuetua myös rekrytoinnin tehokkuuden muodossa. Henkilöstöpalvelualan yrityksien kautta työskentelevistä työntekijöistä nousee hyvin esille hyvät työntekijät, jotka asiakasyritys voi halutessaan vakinaistaa omille kirjoilleen. Tätä rekrytointimenetelmää käyttävät nykypäivänä yhä useammat yritykset. Yksi osatekijä palveluntarjonnassa on myös henkilöstökulujen helppo ja riskitön ennakoitavuus vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen maksaessa kaikki työnantajakulut mukaan lukien sairaajan palkan. Tällöin asiakasyrityksen riskit pienenevät merkittävästi (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12.)

Useimmat yritykset Suomessa ovat ainakin jollain tasolla perehtyneet vuokratyövoiman käytön mahdollisuuksiin. Varsinkin suuryrityksissä vuokratyövoiman käyttö on erittäin yleistä. Vuokratyövoiman käytön määrässä löytyy kuitenkin toimialakohtaisia eroavaisuuksia. Teollisuuden, rakennusteollisuuden sekä hotelli- ja ravintola-alan puolella vuokratyövoiman käyttö on määrällisesti ollut suurinta. Henkilöstövuokrauksen käyttö on kuitenkin tasaisesti lisääntymässä jokaisella sektorilla. Myös aluekohtaisia eroavaisuuksia löytyy. Tämä johtuu luonnollisesti ensisijaisesti tarjonnan määrän vaihteluista eri puolella Suomea. Metsätaloutta harjoittavien yritysten kesken vuokratyövoiman käyttö on toistaiseksi ollut erittäin vähäistä. Syitä tähän voidaan etsiä alan eristäytyneisyydestä sekä omaleimaisuudesta. (Suomen virallinen tilasto. Yrityspalvelut 2011.)

Tämän opinnäytetyön yksi keskeisistä tavoitteista on kartoittaa metsätalous-alan sekä taimitarha-alan toimijoiden tietämystä vuokratyövoimasta. Tätä kautta lähestymällä voidaan myös etsiä syitä metsätalouden ja siihen kytkeytyvien toimialojen vähäiseen henkilöstövuokrauksen käyttöasteeseen sekä etsiä keinoja, joiden avulla vuokratyövoiman tarjoamia kilpailuetuja voitaisiin jatkossa hyödyntää paremmin myös kyseisellä sektorilla. Tämä toteutetaan suorittamalla haastattelututkimus, joka on suunnattu metsätalouden sekä taimitarhojen toimijoiden henkilöstöresursseista vastaaville henkilöille.

Edelliseen tavoitteeseen liittyen tarkoituksena on myös vertailla vuokratyövoiman käytön kannattavuutta yrityksen omaan henkilökuntaan nähden. Tämä toteutetaan suorittamalla laskelmia vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle sekä vertailemalla näitä kuluja yrityksen omiin henkilöstökustannuksiin. Näiden vertailulaskelmien on tarkoitus näyttää toteen henkilöstövuokrauksen edullisuus myös tästä näkökulmasta tarkasteltuna.

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Staffpoint Oy. Yrityksen puolelta opinnäytetyötäni ohjaa aluepäällikkö Veli-Pekka Ahola. Rovaniemen ammattikorkeakoulun puolesta ohjaavana opettajana toimii Arto Ojutkangas.

2. VUOKRATYÖVOIMA

Tällä hetkellä tietämys vuokratyövoimasta Suomessa on yleisesti ottaen aika vähäistä. Termi on tuttu suurelle osalle kansasta, mutta toimialan merkitys ja potentiaali ovat hämärän peitossa. Vuokratyövoiman käyttö on kehittynyt jatkuvasti ja varsinkin 1990-luvulta eteenpäin se on kasvanut toimialana valtavasti. Kasvun myötä vuokratyövoiman käytölle on myös pitänyt rakentaa oikeudellisia raameja sekä selventää vuokratyöntekijöiden ja vuokratyönantajien oikeudellista asemaa. (Elomaa 2011, 26.)

Henkilöstöpalveluyritysten yhtenä tärkeimpänä tavoitteena on tarjota asiakkailleen osaavaa työvoimaa tarpeen vaatiessa. Oikein toteutuessaan tällainen toiminta parantaa asiakasyritysten kilpailukykyä ja luo uusia työpaikkoja. Jotta vuokratyövoiman tarjoamat hyödyt saataisiin optimaalisesti käytettyä, on tietoisuutta toimialasta ja sen palveluiden ostamisesta saatava lisättyä potentiaalisten käyttäjäyritysten keskuudessa. Vuokratyövoiman oikeaoppisella käyttämisellä voidaan välttää eturistiriidat työnantajan, asiakasyrityksen ja työntekijän välillä. Yrityksen oman työvoiman korvaaminen vuokratyövoimalla, vaikkakin samoilla ihmisillä, koetaan uhaksi. Kausityövoimatarpeiden täyttäminen vuokratyövoimalähtöisesti taas katsotaan myönteiseksi asiaksi sekä työnantajien, että työntekijöiden näkökulmasta. (Elomaa 2011, 17.)

2.1 Vuokratyövoiman kehitys Suomessa

Suomessa vuokratyövoimaa alettiin käyttää jo 1960-luvulla. Tällöin vuokratyövoimalle oli kysyntää lähinnä telakkateollisuuden puolella. Metalliteollisuuden työvoiman tarpeet loivat kysynnän ”reppufirmojen” perustamisille. Kyseiset yritykset eivät harjoittaneet omaa tuotannollista toimintaa ollenkaan, vaan vuokrasivat ainoastaan työntekijöitä töihin sinne, missä tarvetta oli. Työntekijälle työt saattoivat olla pitkänkin matkan päässä. Toimeentulo ei aina ollut näissä työtehtävissä niinkään varmaa, sillä toimialalla keinoteltiin tällöin usein konkurssien ja työnantajamaksujen kanssa. Tähän puututtiin kuitenkin pian ja

vuonna 1969 solmittiinkin ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus. Sopimuksessa määriteltiin, että myös vuokratyösuhteissa on noudatettava alan työehtosopimusta sekä pidettävä kiinni työ- ja sosiaalilainsäädännön määräyksistä. Sopimus salli vuokratyövoiman käyttäminen ainoastaan tilapäisissä tuotannon huippujen tasaamisissa. (Sädevirta 2002, 9–10.)

Alusta asti vuokratyön kehittämisessä on painotettu työntekijän näkökulmaa. Toimialan kasvun myötä 1970- ja 1980-luvulla ryhdyttiin selvittämään henkilöstövuokrauksen ongelmakohtia. Tällöin todettiin, että vuokratyöntekijä jää usein vaille tavallisia työsuhde-etuuksia. Lisäksi ongelmia havaittiin verokeinottelussa, työ- ja sosiaalimaksuissa, vuokratyövoiman käyttämisessä lakkojen aikana sekä vuokratyöntekijöiden työsuhteiden vakinaistamisessa. Näistä syistä johtuen vuokratyövoima asetettiin viranomaisten valvomaksi elinkeinotoiminnaksi. Lisäksi vuonna 1985 ratifioitiin yksityistä työnvälistystä koskeva yleissopimus. Henkilöstövuokrauksesta tuli luvanvaraista toimintaa vuonna 1986. (Sädevirta 2002, 11–12.)

1990-luvun lama selvästi vähensi yritysten halua sitoutua työntekijöihin pitkäaikaisesti. Suuret ja raskaat yhteistoimintaneuvottelut jäivät ihmisten muistiin, eivätkä yritysten päättäjät halua kokea niitä uudestaan. Tämä oli yksi syy vuokratyövoiman käytön lisääntymiselle 1990-luvulla. Muita syitä olivat tuotto-odotusten kasvu, tehokkaampi työnjohto sekä tarjonnan lisääntyminen. Syitä vuokratyövoiman käytölle käsitellään jäljempänä erikseen. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 13–14.)

2.1.1 Vuokratyö nykypäivänä

Henkilöstöpalvelualan toimintaa voidaan pitää erittäin suhdanneherkkänä alana. Toimialan liikevaihto seurailee hyvin pitkälle bruttokansantuotteen kehitystä. Alan yritysten kokonaisliikevaihto on noussut 515 miljoonasta 1100 miljoonaan euroon aikavälillä 2004–2011. Nousua pelkästään välillä 2010–2011 oli vähän yli 15 prosenttia (Henkilöstöpalvelualojen liitto. Tietoa toimi-

alasta 2012). Tässä kyseisessä tutkimuksessa ei ole kuitenkaan huomioitu alan kaikkia toimijoita. Toimialan kehitys käy kuitenkin luvuista hyvin ilmi. Toimialan todellinen liikevaihto on edellä mainittua vieläkin suurempi – yli 1500 miljoonaa euroa. (Suomen virallinen tilasto. Yrityspalvelut 2011.)

Toimialalla toimivia yrityksiä oli vuonna 2011 noin 500. Suurin osa kyseisistä yrityksistä on pieniä – alle viisi henkilöä työllistäviä firmoja. Noin puolet näistä yrityksistä kuuluu henkilöstöpalvelualojen liittoon. Liikevaihdollisesti liittoon kuuluvat edustavat noin kahta kolmasosaa toimialan liikevaihdosta. Henkilötyövuosiksi muutettuna toimialan työllistävä vaikutus nousi vuonna 2011 noin 30 000 työntekijään. Yhteensä vuokratyön piirissä työskennelleitä henkilöitä oli vuonna 2011 yli 100 000. (Henkilöstöpalvelualojen liitto: Tietoa toimialasta [verkkojulkaisu], 2012.) Vuokratyövoiman käyttö on kuitenkin Suomessa yli puolet vähäisempää, kuin Euroopassa keskimääräisesti. (Henkilöstöpalvelualojen liitto. Henkilöstöpalveluala pähkinänkuoressa 2012.)

Suurimmat henkilöstövuokrauspalveluita käyttäneet toimialat vuonna 2011 olivat teollisuus sekä hotelli- ja ravintola-ala. Nämä kaksi ovat suhteellisen selkeästi suurimmat kohderyhmät vuokratyövoimaa tarjoaville yrityksille. Kovin suuria eroja ei kyseisten palveluiden käyttämisessä toimialakohtaisesti kuitenkaan nykyisin löydy. Viime vuosina kasvua on tapahtunut eniten juuri teollisuudessa sekä kaupan ja rakennusalan puolella. Rakennusalan osuus on vielä todellisuutta suurempi, sillä ulkomaisilta toimijoilta hankittu vuokratyövoima ei näy oheisessa tilastossa. Liitteessä 1 näkyy henkilöstöpalveluiden palveluerien liikevaihdon osuuden jakautuminen tarkemmin. (Suomen virallinen tilasto. Yrityspalvelut 2011.)

2.1.2 Vuokratyön tulevaisuus

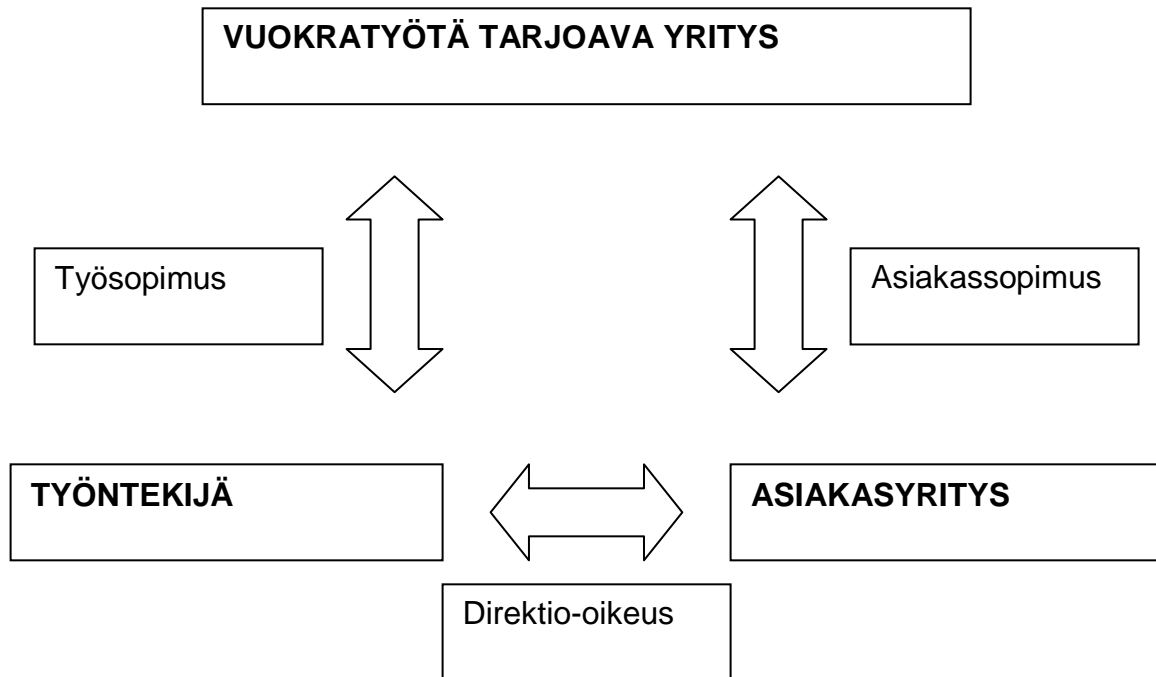
Vuokratyövoima toimialana elää jatkuvassa murroksessa. Koska se on erittäin suhdanneherkkä ala, täytyy alan toimijoiden myös osata toimia joustavasti. Vuonna 2011 Elinkeinoelämän keskusliiton teettämän tutkimusten mukaan vuosina 2012–2014 liiton jäsenistä suuri osa aikoo nostaa vuokratyövoiman käytön prosentuaalista osuutta yrityksissään. 12 prosenttia yrityksistä ilmoitti nostavansa kyseistä osuutta tällä aikavälillä. Viisi prosenttia puolestaan ilmoitti vähentävänsä osuutta. (Henkilöstöpalvelualojen liitto. Tietoa toimialasta 2012.)

Nykypäivänä on havaittavissa trendi, jonka mukaisesti henkilöstöpalveluja tarjoavat yritykset ovat lisänneet palveluntarjontaansa. Tässä tavoitteena on luoda mahdollisimman laaja palveluvalikoima, jotta asiakkaalle pystytään tuottamaan mitattavissa olevaa lisäarvoa liiketoiminnan eri vaiheiden aikana.

2.2 Vuokratyö työoikeudellisesta näkökulmasta

Vuokratyö on työtä, jota henkilöstöpalvelualalla toimivan yrityksen työntekijä tekee käyttäjäyritykselle. Vuokratyön luonnetta määrittelee täten kolme sopijaosapuolta: vuokratyöntekijä, henkilöstöpalvelualan yritys sekä asiakasyritys. Tällöin varsinainen työsuhde on aina voimassa vuokratyötä tarjoavan yrityksen sekä työntekijän välillä. Asiakasyrityksellä on työntekijään ainoastaan direktio- eli työnjohto- ja valvontaoikeus. Vuokratyöyrityksellä ja käyttäjäyrityksellä on keskinäinen liikesopimus, joka mahdollistaa työntekijän vuokraamisen. Lisäksi mukana on usein myös neljäs taho, käyttäjäyrityksen asiakas. Tämä tulee huomioida, mikäli vuokratyöntekijä aiheuttaa työmaalla vahinkoa, josta seurauksena on mahdollinen vahingonkorvaus. Jokainen vahinko käsitellään erillisenä tapauksena. (Elomaa 2011, 27.)

Työoikeudelliselta kannalta työnantajan vastuu ja velvollisuudet kuuluvat työsuhteen myötä vuokratyötä tarjoavalle yritykselle. Ainoastaan työn johto ja valvonta on siirretty käyttäjäyritykselle. Mikäli kyseinen vastuualue säilyisi henkilöstöpalveluyrityksellä, olisi tällöin kyseessä alihankinta, ei työvoiman vuokraaminen. (Sädevirta 2002, 21–22.)



Kuvio 1. Vuokratyön luonne

2.3 Vuokratyö eri osapuolten näkökulmasta

Vuokratyö on muihin työsopimuksiin verrattuna poikkeuksellista. Työ on usein kausiluontoista ajoittuen asiakasyritysten tuotantohuippuihin. Työnsuorituspaikka voi vaihtua usein. Lisäksi myös osa työntekijöistä tekee töitä usein eri työehtosopimusten alla. Kaikkien osapuolten kannalta vuokratyövoiman käytöllä on omat puolensa. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 17–18, 22–23.)

2.3.1 Vuokratyö työntekijän näkökulmasta

Vuokratyössä työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä työohjeita, joita käyttäjäyritys on hänelle direktio-oikeuden myötä antanut. Vuokratyöntekijä on siis velvollinen suorittamaan työnsä huolellisesti varovaisuutta noudattaen. Hän on vastuussa hänelle uskotuista työvälineistä ja yleisen turvallisuuskäytännön noudattamisesta. Työntekijä on velvollinen säilyttämään hänelle uskotut ammatti- ja liikesalaisuudet. Työntekijää sitoo myös luonnollisesti vuokratyönantajansa kanssa tehty työsopimus, jossa määritellään muun muassa työaika, työehtosopimus sekä irtisanomisaika. (Bruun–von Koskull 2004, 51–60.)

Työntekijän näkökulmasta vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden nopeaan työllistymiseen. Moni vuokratyöntekijä löytää oman vakituisen työpaikkansa henkilöstövuokrauksen kautta. Tämä johtuu siitä, että asiakasyritykset tahtovat luonnollisesti rekrytoida itselleen parhaat työntekijät. Tällä tavoin henkilöstövuokrausta voidaan käyttää myös rekrytointikanavana. Työntekijät kokevat vuokratyön myös vaihtelevana työnä, jossa he eivät pääse kyllästymään kovinkaan helposti. Työvuoroja on helppo valita omien aikataulujensa mukaan. Moni vuokratyöntekijä on kirjoilla useammassa henkilöstöpalveluyrityksessä ja voi näin ollen käytännössä tehdä töitä juuri silloin, kuin itse haluaa. Varsinkin opiskelijoille tällainen järjestely sopii hienosti. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 46–64.)

Toisaalta työntekijän näkökulmasta ajateltuna vuokratyöllä on myös varjopuolensa. Vuokratyöntekijä saattaa kokea olonsa ulkopuoliseksi asiakasyritysten muiden työntekijöiden keskellä. Vuokratyössä on myös otettava huomioon se, että työsuhteet ovat monesti lyhytkestoisia ja loppuvat sitten, kun asiakasyrityksen tarve loppuu. Tämä aiheuttaa sen, että työntekijän saattaa olla vaikeaa suunnitella tulevaisuuttaan kovin pitkälle. Työmatkojen vaihtelu

vaihdettaessa työnsuorituspaikkaa koetaan myös toisinaan ongelmaksi. Luonnollisesti tämä koskee lähinnä julkisia kulkuvälineitä käyttäviä. Jotkut ihmiset taas kokevat jatkuvan vaihtelun ja uuden oppimisen olevan stressaavaa. Tämä tietenkin tarkoittaa, että kaikki työtehtävät eivät välttämättä sovellu ihmisille, jotka etsivät pysyvyyttä ja rutiineja. Myös perehdyttäminen on koettu heikoksi joissain tilanteissa. Käyttäjäyritysten tiedostaessa tarpeen lyhytaikaisuuden, ei tähän ole kiinnitetty kaikissa tapauksissa tarpeeksi huomiota. Lisäksi työntekijöiltä kysyttäessä huonoksi puoleksi on koettu myös palkkaus, työsuhde-edut ja lomien puuttuminen. Tämä on mielenkiintoista siksi, että vuokratyöntekijöille kuuluvat samat työsuhde-edut ja sama palkkaus, kuin asiakasyrityksen omille työntekijöille. Lisäksi heidän lomansa kertyvät vuosilomalain mukaisesti, kuten muidenkin työntekijöiden. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 25–28, 46–64.)

Hyvät puolet	Huonot puolet
<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus nopeaan työllistymiseen • Mahdollisuus valita itse työvuoronsa • Vaihtelevuus työssä • Mahdollisuus tutustua erilaisiin ihmisiin ja yrityksiin • Mahdollisuus löytää vuokratyön kautta oma vakituinen työsuhde • Keino tehdä töitä opiskelujen tai mahdollisen toisen työpaikan ohessa 	<ul style="list-style-type: none"> • Työn menettämisen pelko • Työsuhteiden lyhyys • Heikko perehdyttäminen • Jatkuva oppimisen tarve • Töissä kulkemisen haasteet työnsuorituspaikkojen vaihdellessa • Yhteenkuulumattomuuden tunne asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa • Vaikea suunnitella tulevaisuutta

Kuvio 2. Vuokratyöntekijän näkökulma vuokratyöhön

(Viitala–Mäkipelkola 2005, 25–28, 46–64.)

(Elomaa 2011, 16–18.)

2.3.2 Vuokratyö henkilöstöpalveluyrityksen näkökulmasta

Henkilöstöpalveluyritys vastaa toimeksiannosta siitä, että työntekijä täyttää käyttäjäyrityksen asettamat kriteerit, tai tiedottaa käyttäjäyritystä siitä, miltä osin tekijä ei vastaa vaatimustasoa. Vuokratyönantaja vastaa perehdytyksestä siinä määrin, kuin pystyy ja selvittää lisäksi, että käyttäjäyrityksellä on resursseja suorittaa työnsuorituspaikkakohtainen perehdytys. Vuokratyönantajalle kuuluvat myös palkanmaksuvelvoite sekä muut lakisääteiset työnantaja-velvoitteet. On henkilöstöpalveluyrityksen vastuulla huolehtia työaikalain noudattamisesta. (Bruun–von Koskull 2004, 44–50, 59–60)

Hyvät puolet	Huonot puolet
<ul style="list-style-type: none"> • Toimiala on selkeässä kasvussa • Volyymin kasvaessa kilpailukyky paranee 	<ul style="list-style-type: none"> • Ala on erittäin suhdanneherkkä • Työehtosopimusten ja lakisäännösten jatkuvien muutosten myötä on haastavaa mukautua, kun toimitaan usealla eri osa-alueella.

Kuvio 3. Henkilöstöpalvelualan yritysten näkökulma vuokratyöhön

(Henkilöstöpalvelualojen liitto. Tietoa toimialasta 2012.)

2.3.3 Vuokratyö asiakasyrityksen näkökulmasta

Asiakasyritys on vuokratyötä vastaanottaessaan velvoitettu huolehtimaan työntekijän perehdytyksestä ja työn johtamisesta. Lisäksi työajoista päättämi-

nen ja työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu asiakasyrityksen vastuualueeseen. (Sädevirta 2002, 32–33.)

Asiakasyritykselle on tärkeää, että työvoimaa on saatavilla juuri silloin, kun sitä tarvitaan. Vuokratyövoima tuo vastauksen tähän, sillä sen käytön avulla on helppoa hallita tarkemmin henkilöstöresursseja. Käyttäjäyritys saa tätä kautta taloudellista hyötyä, sillä työnsuoristuspaikalla voidaan tätä kautta välttää tilanteita, jolloin työntekijöille ei ole työtä. Varsinkin monet teollisuuden alan työtehtävät ovat varsin kausiluontoisia. Myös rekrytinnissa säästynyt aika ja raha ovat yksi positiivinen puoli vuokratyövoiman käytössä. Vuokratyövoiman avulla voidaan paikata väliaikainen tarve. Lisäksi asiakasyritys saa hyötyä työvoiman riskittömyydellä. Virherekrytointien määrä pienenee ja YT-neuvotteluja ei tarvitse käydä, sillä työnantajaosapuoli on henkilöstöpalveluyritys. On myös koettu, että vuokratyöntekijät ovat motivoituneita työntekijöitä. Parhaat työntekijät asiakasyritys voi rekrytoida omille kirjoilleen. Näin henkilöstöpalvelualan palveluita voidaan käyttää myös rekrytointikanavana. Aluksi vuokratyöyrityksen kautta työskentelemistä voidaan pitää myös ikään kuin pitkittynä koeaikana. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12–16, 87–155.)

Asiakasyritysten puolelta huonoiksi puoliksi vuokratyövoiman käytössä on koettu vuokratyöntekijöiden irrallisuus. Tämä johtunee joko aiemmin mainitusta huonosta perehdyttämisestä, tai työntekijän sopeutumattomuudesta asiakasyrityksen omaan henkilökuntaan. Tätä kautta on myös noussut keskusteluun myös vuokratyöntekijän sitoutuneisuus ja lojaalius käyttäjäyritystä kohtaan. Vaikka vuokratyöntekijöiden motivoituneisuutta on keuhuttu, on myös mietitty pystyvätkö he vakituiseen henkilöstön lailla ajattelemaan käyttäjäyrityksen etua. Käyttäjäyritysten puolelta on myös ilmaistu huolestuneisuutta laatuun liittyvistä asioista. Taustalla on lähinnä epäily henkilöstöpalvelualan yritysten palvelukyvystä. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12–16, 87–155.)

Hyvät puolet	Huonot puolet
<ul style="list-style-type: none"> • Työvoimaa juuri silloin, kun sitä tarvitaan. • Riskien vähentyminen • Vuokratyöntekijät motivoituneita • Ajankäytön hallinta helpompaa • Kustannussäästöt • Säästytään raskailta YT-neuvotteluilta • Virherekrytointien riski pienenee • Työnantajavelvollisuuksien siirtyminen henkilöstövuokrausyritykselle 	<ul style="list-style-type: none"> • Huoli työntekijän sitoutumisesta • Huoli laatuongelmista • Huoli vuokratyöntekijän viihtyvyydestä • Vuokratyöntekijöiden irrallisuus

Kuvio 4. Käyttäjäyritysten näkökulma vuokratyöhön

(Viitala–Mäkipelkola 2005, 12–16, 87–155.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmiä valittaessa oli tärkeää tiedostaa ensiksi kysymykset, joihin tutkimuksella haluttiin vastaukset. Pohdimme asiaa ensin yhdessä Staffpoint Oy:n Pohjois-Suomen myyntipäällikön Juha Lämsän kanssa. Päädyimme siihen, että ratkaisevat kysymykset ovat:

- Mikä on haastateltavien tietoisuus vuokratyövoimasta tällä hetkellä?
- Millainen on heidän suhtautumisensa vuokratyövoiman käyttöön?
- Onko heidän toiminnassaan nähtävissä kausivaihteluita?
- Mitä kilpailuetuja vuokratyövoima voi tarjota taimitarhoille ja metsätalouden suorittavaan työhön?
- Kuinka paljon aikaa markkinoinnin kohderyhmä käyttää rekrytointiin?
- Mitkä ovat henkilöstörekrytoinnin kustannukset tällä hetkellä?
- Näkevätkö haastateltavat ongelmia nykyisessä toimintamallissa?
- Mikä on paras keino markkinoida henkilöstöpalveluyritystä valitulle kohderyhmälle?
- Mitä hyötyjä ja mitä haittoja vuokratyövoiman käytöstä on?
- Mitä kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä on muilta aloilta, jotka ovat vertailukelpoisia tavoiteltavan kohderyhmän kanssa?
- Miten hyödyntää valmis paikallinen osaaminen vuokratyövoiman käytössä?
- Minkälainen visio haastateltavilla on heidän alansa tulevaisuudesta?

Nämä kysymykset olivat selvitettävissä koostamalla jo tutkittua tietoa, haastattelututkimuksen avulla sekä tekemällä kustannuslaskelmia. Osaan kysymyksistä, joihin haluttiin löytää vastaus, löytyi valmista tutkimustietoa. Nämä kyseiset tutkimustiedot päätin koota tähän opinnäytetyöhön ja selvittää haastattelututkimuksen avulla vastaukset avoimiksi jääneisiin kysymyksiin. Haastatteluissa kerättyjä tietoja henkilöstörekrytoinnin kustannuksista käytin myö-

hemmin vertailuun vuokratyövoiman kustannuksien ja oman työvoiman kustannuksien välillä.

3.1 Haastattelututkimus metsätalouden ja taimitarhojen toimijoille

Haastattelumenetelmänä päätin käyttää strukturoitua haastattelua, jossa haastattelu suoritetaan valmiiksi muotoillun kysymyslomakkeen avulla. Tätä varten lomakkeen kysymykset täytyi miettiä tarkkaan. Loppujen lopuksi haastattelulomakkeeseen jäi 18 tarkkaan muotoiltua kysymystä.

Haastattelun kohderyhmäksi valitsin metsätalous- ja taimitarha-alan yritysten henkilöstörekrytoinnista vastaavia henkilöitä. Henkilöt toimivat erikokoisissa yrityksissä. Yritykset valittiin sillä perusteella, että niillä on toimintaa Pohjois-Pohjanmaalla, Lapissa tai Kainuussa. Osa haastatteluun valikoituneista yrityksistä harjoittaa toimintaansa valtakunnallisesti. Haastatteluun valitsin 12 henkilöä kymmenestä eri yrityksestä. Heistä kymmenen suostui haastatteluun. Haastattelututkimuksessa oli edustettuna neljän metsätaloutta harjoittavan yrityksen viisi henkilöstörekrytoinnista vastaavaa henkilöä sekä viiden taimitarha-alan yrityksen viisi henkilöstörekrytoinneista vastaavaa henkilöä. Haastattelut suoritin puhelinhaastatteluina aikavälillä 1.10.2011 – 3.3.2012. Haastattelut tallensin kirjoittamalla reaaliaikaisesti haastattelun aikana. Tällä tavoin sanamuodot eivät säilyneet tismalleen alkuperäisinä, mutta haastattelujen mielipiteet ja keskustelun pääkohdat saatiin taltioitua tarkasti.

Jotta haastatteluista saataisiin mahdollisimman avoimia, päädyin siihen, että kaikki henkilö- ja yritystiedot tallennettaisiin tutkimukseen anonymisti. Tutkimuksen haastatteluosion aineistokuvaus on esitetty koostaen jokaisen tutkimushaastatteluun osallistuneen henkilön osuus omaksi yrityskohtaiseksi kokonaisuudekseen. Haastattelut on siis esitetty tutkimusraportissa yritys yritykseltä käyttäen termejä Yritys A, Yritys B, Yritys C, Yritys D, Yritys E, Yritys F, Yritys G, Yritys D, Yritys E. Kaikki haastateltavat olivat yrityksensä henkilöstörekrytoinneista vastaavia tahoja. Haastatteluun osallistuneet henkilöt

toimivat työpaikoillaan eri työtehtävissä. Osa heistä toimi toimitusjohtajina, osa toimipaikan johtajina, osa liiketoiminnan johtajina, osa laatupäällikkönä, osa kehittämisspäällikkönä, osa tiimiesimiehinä ja osa toiminnanjohtajina. Heistä käytetään tutkimusraportissa termejä Henkilö 1, Henkilö 2, Henkilö 3, Henkilö 4, Henkilö 5, Henkilö 6, Henkilö 7, Henkilö 8, Henkilö 9 ja Henkilö 10.

3.2 Vertailulaskelmat työvoimakustannuksista

Vertailulaskelmilla työvoimakustannuksista pyrittiin selvittämään työntekijän hinta yritykselle henkilöstöpalveluyrityksen kautta työllistyvänä työntekijänä sekä yrityksen omana työntekijänä. Vertailulaskelmien tuli kuvastaa todellisia kustannuksia, minkä arvioimiseksi tarvittiin tietoa työnantajamaksuista, työnantajien rekrytointiin käyttämästä ajasta, työvaatetuksen hinnoista, toimihenkilöiden palkoista, rekrytointiin käytettävästä rahasta ja sairaspöissaoloprosenteista. Jotta yritykset voisivat paremmin verrata omia rekrytointikustannuksiaan, päätettiin luoda myös keskiarvoista poikkeavia taulukoita.

Työnantajamaksut muuttuvat lähes vuosittain, mutta muutokset ovat hyvin pieniä ja työnantajakulujen rakenne säilyy lähes samana vuodesta toiseen. Vertailulaskelmat ovat siis pitkän aikaa vertailukelpoisia, mikäli työnantajakulut eivät muutu radikaalisti.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelututkimustulokset käsiteltiin ryhmittäin haastatteluun osallistuneiden yritysten toimialan mukaan. Haastattelut olivat toivotun avoimia, vaikkakin pieni osa haastateltavista jätti vastaamatta osiin kysymyksistä. Osa kysymyksistä pisti haastateltavat selvästi miettimään asiaa uudelta kannalta, joten voidaan todeta, että metsätalouden ja taimitarhojen puolella ei vuokratyövoiman käyttöä ole aiemmin monessa tapauksessa mietitty. Haastatteluisa pyrittiin mahdollisimman objektiiviseen tulokseen, joten haastateltavien olettamuksia henkilöstöpalveluista ei oikaistu missään vaiheessa haastattelun aikana.

4.1 Taimitarhat yrityksittäin

4.1.1 Yritys A

Yritys A:lla on useampia taimitarhoja, jotka sijaitsevat eripuolella Suomea. Heidän päätoimialaansa kuuluvat metsäpuiden taimien kasvatus, metsäpuiden siementen myynti sekä ympäristörakentamiseen soveltuvien erikoispuiden tuotanto. Yrityksen toimitusjohtaja, henkilö 1, itse säätelee rekrytointeja. Vakituksia työntekijöitä yrityksessä on noin 50 kappaletta. Kausityöläisiä tarvitaan aina kesäisin 160 kappaletta työskentelemään taimien parissa. Työsuhteen pituus kausityöläisillä vaihtelee yhdestä viikosta neljään kuukauteen.

Toimitusjohtajan mukaan he pyrkivät tarjoamaan töitä jo aiemmin yrityksessä työskennelleille tekijöille, mutta vaihtuvuus on siitäkin huolimatta suurta. Uusien tekijöiden mielestä työ ei välttämättä aina vastaa odotuksia ja työ fyysisyys saattaa yllättää. Varsinkin nuorilla on hänen mukaansa vaikeuksia monesti.

Yritys rekrytoi henkilöt yhden tai yhden ja puolen kuukauden aikana. Ilmoitukset laaditaan internetiin ja lehteen. Perehdytys kestää arviolta yhden päivän verran ja se suoritetaan työpisteessä. Henkilö 1:n kokemusten mukaan ajankäytön suhteen rekrytoinnissa ei ole toistaiseksi ilmennyt ongelmia. Nykyisessä rekrytointiprosessissa on hänen mielestään kyllä epäkohtia, mutta hän ei kuitenkaan osaa eritellä niitä äkkiseltään. Henkilö 1 arvioi, että noin 95 prosenttisesti tekijät ovat paikallisia. Kuluja työntekijöiden etsimisestä ei henkilö 1 kunnolla osaa arvioida.

Vuokratyövoiman käytöstä heillä ei ole aiempaa kokemusta eikä toimiala ole henkilö 1:lle entuudestaan kovin tuttu. Vuokratyöntekijälle he asettaisivat samat kriteerit, kuin muillekin kausityöntekijöille. Haastateltavan mielestä tärkeitä ominaisuuksia kausityöläisille ovat hyvä fyysinen kunto, sorminäppäryys, täsmällisyys ja lojaalius. Haastateltavan mielestä työntekijöiden tasovaihtelut tulevat kasvamaan vuokratyön yleistymisen myötä. Samalla työntekijän asema ja edut saattavat heiketä, jos tarjolla on entistä enemmän pätkätoita. Hän kuitenkin on valmis käyttämään vuokratyövoimaa, mikäli heidän vaatimuksensa täyttävää palvelua heille tarjottaisiin.

Tulevaisuudessa henkilö 1 näkee paljon muutoksia. Hän uskoo, että kotimaan markkinat pysyttelevät stabiilina, mutta kilpailu tulee kiristymään. Hän näkee, että mahdollisuuksia laajenemiseen löytyy muissa pohjoismaissa. Yritys A:n tavoitteena onkin kasvaa entistä suuremmaksi.

4.1.2 Yritys B

Taimialan yrityksistä myöskään yritys B:lle henkilöstöpalvelut eivät olleet kovin tuttuja. Heidän toimitusjohtajansa, henkilö 2, lupautui haastateltavaksi mielellään. Hän on toiminut kyseisen yrityksen johdossa jo viisi vuotta. Yritys B on kooltaan pienehkö. Heidän toimintansa on pääosin koristepensaiden ja puiden kasvatusta, mutta myös viherrakentamiseen löytyy tarvittaessa osaamista. Yritys B käyttää vakituisesti suorittavassa työssä vain yhtä henkilöä. Kesäaikaan he palkkaavat kolme kausivakinaista, joiden työsuhteen pi-

tuus on puoli vuotta. Kausivakinaisten lisäksi heillä työskentelee kesäisin myös kolme nuorempaa koululaista. Koululaisten työsuhteen pituus vaihtelee yhden ja kahden kuukauden välillä.

Kausivakinaiset ovat tuttuja tekijöitä, jotka tulevat töihin joka Yritys B:lle joka vuosi. Koululaisten suhteen vaihtelevuus on suurempaa, mutta hekin ovat poikkeuksetta paikkakuntalaisia. Työntekijöissä henkilö 2 arvostaa ammattimaisuutta ja ahkeruutta. Samoja ominaisuuksia hän painottaisi vuokratyöntekijöissä.

Tällä hetkellä yritys B käyttää työntekijöiden etsimiseen, palkkaamiseen ja mahdolliseen perehdytykseen joitain tunteja. Haastatteluihin henkilö 2 käyttää yhden työpäivän. Lisäksi opastukseen menee aikaa. Perehdytyksen järjestämiseen uusille työntekijöille osallistuvat myös kausivakinaiset. Tähän mennessä rekrytoinnissa ei ole ilmennyt ongelmia ja he ovat olleet työntekijöihin tyytyväisiä. Aikaa rekrytointiin on löytynyt aina riittävästi. Ongelmia on ollut ainoastaan viherrakennustöihin palkattavien kivityöntekijöiden löytämisessä. Byrokratia ei kannusta työttömyysturvan varassa eläviä henkilöitä ottamaan vastaan lyhytaikaisia töitä. Henkilö 2 arvioi, että työntekijöistä koituvat kustannukset ovat noin 82 500 euroa per vuosi. Tämän lisäksi kustannuksia aiheutuu myös työntekijöiden rekrytointiin, opastukseen ja palkanmaksuun käytettävästä ajasta.

Henkilö 2 arvioi, että tulevaisuudessa heillä on mahdollisuuksia kasvuun ja he tavoittelevatkin sitä. Tällä hetkellä yritys B on kuitenkin vähentänyt investointeja huonon markkinatilanteen vuoksi. Henkilö 2:n mielestä lama näkyy jo, ja sillä on vaikutusta menekkiin. Viherrakentamista säästetään, kun taloustilanne on huono. Hän uskoo, että vuokratyövoiman käytöstä voisi löytyä ratkaisu lyhytaikaisiin, äkillisiin tarpeisiin. Se voisi antaa työnantajalle mahdollisuuksia sijaisten hankkimiseen. Henkilö 2:hta epäilyttää kuitenkin osaajien puute pohjoisessa. Lisäksi hän arvioi, että työntekijät voisivat pahastua,

jos vakituiset työpaikat vähenevät. Kokonaisuutena hän kuitenkin arvioi, että he tulevat käyttämään vuokratyövoimaa tulevaisuudessa, mikäli heidän vaatimuksensa täyttävää palvelua heille tarjottaisiin.

4.1.2 Yritys C

Kolmas haastattelututkimukseen osallistunut taimitarha-alan yritys harrastaa toimintaansa valtakunnallisesti. Heidän erään alueellisen toimipaikkansa johtaja, henkilö 3, on työskennellyt asemassaan jo yhdeksän vuotta. Suorittavassa työssä hänen alaisuudessaan työskentelee tällä hetkellä kaksi työntekijää vakituisesti. Keväällä alkavaa sesonkia varten he joutuvat palkkaamaan vuosittain 35 kappaletta kausityöntekijöitä. Kausityöntekijöistä viisitoista työskentelee seitsemän kuukautta, mutta kahdenkymmenen työsuhde on ainoastaan kuuden viikon pituinen. Pyrkimyksenä heillä on työllistää entuudestaan tuttuja, paikallisia työntekijöitä, mutta vaihtuvuutta työporukassa on noin kymmenen prosenttia.

Työntekijöiden ominaisuuksista henkilö 3 arvostaa eniten luotettavuutta, ahkeruutta sekä joustavuutta. Näitä ominaisuuksia hän toivoisi myös vuokratyöntekijöiltä. Koska työntekijöiden vaihtuvuus on niin pientä, ei rekrytointiin, palkkaamiseen ja perehdytykseen kulu aikaa muutamaa päivää enempää. Rekrytoinnit ovat onnistuneet pääsääntöisesti hyvin, eikä isoja ongelmia ole ilmennyt. Ajankäytön suhteen rekrytoinnissa ei ole ollut lainkaan ongelmia. Yritys C:n työntekijöistä koituvat kustannukset ovat arviolta noin 500 000 euroa vuositasolla.

Tulevaisuudessa hän uskoo kilpailun työntekijöistä kiristyvän. Yritys C:n tavoitteena on kasvaa isommaksi lähitulevaisuudessa. Henkilö 3 tietää jonkin verran vuokratyövoiman käytöstä entuudestaan, sillä hänelle on käyty markkinoimassa sitä pari kertaa aiempina vuosina. Vuokratyövoiman käytön eduksi hän laskee sen, että hallinnollisen puolen ulkoistaminen helpottaisi omaa työtaakkaa. Omaa väkeä ei tällöin tarvitsisi palkata niin paljoa. Vuokra-

työvoiman kautta myös joustavuus lisääntyisi. Häntä kuitenkin epäilyttää, että suunnitelmallisuus voisi kärsiä, kun työntekijöitä tarvittaisiin paljon töihin nopealla varoitussajalla. Työntekijän kannalta ajateltuna henkilö 3:a mietitytti, onko töitä tarjolla riittävästi. Hän kuitenkin uskoo, että tulevaisuudessa vuokratyövoiman käyttö voisi olla hyvä vaihtoehto myös heidän yritykselleen.

4.1.4 Yritys D

Yritys D on paikallisesti toimiva metsäpuiden taimia tuottava ja toimittava yhtiö. Haastatteluun osallistuva henkilö yrityksestä oli heidän toimitusjohtajansa. Hänestä käytetään tässä haastattelukoosteessa nimeä henkilö 4. Hän on toiminut asemassaan jo vuodesta 1972 alkaen. Heidän yrityksessään on suoritettavassa työssä vakituisesti kaksi työntekijää. Kylvöaikaan he palkkaavat noin viisi tekijää kahdeksi päiväksi. Kesätyöläisiä he ovat palkanneet 70 tunniksi kolmesta neljään kappaletta ja syksyllä pakkausaikaan he puolestaan ovat ottaneet kahdeksi viikoksi viisi henkilöä töihin.

Pakkaustehtävissä työskentelevät ovat yleensä samoja vuodesta toiseen, mikäli tämä on suinkin mahdollista. Kesällä 70 tuntia tekevät ovat usein myös tuttuja tekijöitä. Työntekijät yritys D rekrytoi paikallisilta työmarkkinoilta. Työntekijöiltä he edellyttävät oma-aloitteisuutta, luotettavuutta ja kykyä työskennellä ilman vahtimista. Vuokratyöntekijöiltä luonnollisesti henkilö 4 odottaisi samoja ominaisuuksia. Yleensä yritys D alkaa kysellä työntekijöitä ajoissa ennen sesonkeja. Tähän kuluu vuodessa yleensä muutama päivä. Uudet työntekijät joudutaan aina perehdyttämään, mutta tähän ei työn yksinkertaisen luonteen vuoksi kulu yleensä juurikaan aikaa.

Työntekijöiden rekrytoinneissa ei henkilö 4:n mukaan ole ollut aiempina vuosina juurikaan ongelmia. Noin viisi vuotta sitten työvoimatoimiston kautta ei meinannut löytyä tekijöitä, mutta muita ongelmatilanteita hän ei muista. Yleensä palkattavat työnhakijat ovat tuttuja, sillä kyseessä on pienehkö paikkakunta. Ajankäyttö ei hänen mielestään ole koskaan rekrytoinneissa ollut

ongelma. Muutenkin rekrytoinnit ovat sujuneet pääsääntöisesti hyvin. Vuosittaiset työntekijäkustannukset henkilö 4 arvio yrityksessään olevan kausityöntekijöiden kohdalla noin 5000–6000 euroa. Tähän summaan on lisättävä vielä sivukulut, työeläkemaksut, lomarahat sekä rekrytointikustannukset. Vuosittaiset kokonaiskustannukset pyörivät näiden työntekijöiden osalta siis vähän yli 10 000 eurossa.

Tulevaisuuden tilanteen henkilö 4 näkee melko lailla stabiilina. Metsäpuiden tarhatuotanto on vakiintunut ja lopputuotteen hinnat ovat laskusuunnassa kilpailutuksen takia. Lisääntyneestä kilpailusta johtuen yritys D ei tavoittele kasvua lähitulevaisuudessa.

Vuokratyövoiman käytöstä Henkilö 4 ei ole juurikaan näkemystä. Hänen tietoisuutensa aiheesta on vähäistä, eikä hän usko käyttävänsä henkilöstöpalveluyritysten palveluita tulevaisuudessa elleivät työvoimaresurssit ehdy. Hän kuitenkin näkee vuokratyövoiman käytössä joitain hyötyjä ja uskoo, että tilapäisen työvoiman käyttöön tästä on varmasti apua joillain aloilla. Henkilö 4 on sitä mieltä, että vuokratyövoiman käyttö toisi varmasti joustavuutta yrityksen toimintaan ja täten tasoittaa työvoimahuippuja. Hän uskoo, että tarvittaessa vuokratyöntekijöitä olisi helppoa saada lyhyisiin tarpeisiin. Heidän tapauksessaan vakituisille työntekijöille ei juuri olisikaan käyttöä työtehtävien vähyydestä johtuen. Henkilö 4 uskoo, että jotkut työntekijät varmasti pitävät vuokratöistä, mutta kaikille se ei välttämättä sopisi, varsinkaan mikäli tunteja ei olisi tarjota tarpeeksi.

4.1.5 Yritys E

Viides taimialan toimija, yritys E, toimittaa taimia metsäviljelykäyttöön sekä puutarhanhoitoon ja viherrakentamiseen. Yhä enemmän toiminta on kuitenkin painottunut nykyisin metsäpuiden kasvattamiseen. Yritys E:n omistaja, henkilö 5, on toiminut alalla vuodesta 1988 lähtien. Yrityksessä työskentelee kaksi vakituista työntekijää suorittavassa työssä. Heidän lisäksi palkataan

vuosittain kolme ihmistä puoleksi vuodeksi ja yksi työntekijä kahdeksi kuu-
kaudeksi. Työntekijät ovat lähes poikkeuksetta tuttuja, paikallisia tekijöitä ja
heidän kanssaan sovitaan kausityöstä hyvissä ajoin ennen sesongin alkamis-
ta.

Hyvä fyysinen kunto on tätä työtä tehdessä tärkeää. Erityisesti selkä joutuu
työssä kovan rasituksen alle, joten sen täytyy olla hyvässä kunnossa. Tämän
lisäksi henkilö 5 arvostaa työntekijöissään joustamiskykyä esimerkiksi ylitöi-
den suhteen. Mikäli yritys E käyttäisi vuokratyöntekijöitä, hän edellyttäisi hei-
dän olevan hyvin perehtyneitä ja ammattimaisesti työskenteleviä.

Sesonkityöntekijöiden rekrytointiin ja perehdytykseen yrityksessä käytetään
aikaa yleensä noin kolme viikkoa, mutta joskus tähän menee huomattavasti
vähemmän aikaa. Kausityöläisten aloittaessa on ensimmäinen viikko aina
perehdytystä olettaen, että kyseessä on uudet työntekijät. Huonoja kokemuk-
sia rekrytointiin liittyen on muutaman vuoden takaa, kun työntekijöiden haku
on annettu työvoimatoimiston käsiin. Tällöin henkilö 5 kokee saaneensa työn-
tekijöitä, jotka eivät täysin vastanneet hänen odotuksiaan. Ongelmana on ol-
lut lähinnä se, että työnhakijoita saa ehdolle vain yhden kutakin työpaikkaa
kohden. Ajankäyttöä hän ei kuitenkaan koe ongelmallisena osana rekrytoin-
neissa. Vuosittaisia kustannuksia hän arvelee työntekijöistä koituvan noin
58 000 euroa. Tästä arviosta puuttuu hänen oma työntekijöihin käyttämänsä
aika.

Henkilö 5 ei usko alalla tapahtuvan suuria muutoksia tulevaisuudessa. Kilpai-
lun hän arvioi lisääntyvän hieman, mikä tarkoittaa myös kiristyvää hintakilpai-
lua. Yritys E ei aio laajentaa toimintaansa lähitulevaisuudessa, vaan ennem-
minkin tiivistää palveluntarjontaansa.

Vuokratyövoiman käytöstä henkilö 5:llä ei ole juurikaan kokemuksia. Taimis-
toilla sitä käytettäneen hän arvionsa mukaan aika vähän. Hän epäilee, että
työntekijöitä ei välttämättä ole reservissä valmiina. Mikäli he tarvitsisivat teki-

jän vaikka vain tosi lyhyeksi ajaksi, uskoo henkilö 5, että perehdytykseen menisi tässä tapauksessa liikaa aikaa. Yrityksen omat velvoitteet tosin luultavasti pienenisivät tällöin ja omaa aikaa menisi vähemmän hallinnollisiin asioihin. Kustannusten hän uskoo pysyttelevän aikalailla samoina verrattaessa omaa henkilökuntaa ja vuokratyövoimaa. Kokonaisuutena hän suhtautuu kuitenkin skeptisesti vuokratyövoiman käyttöön eikä usko, että yritys E tulee käyttämään henkilöstöpalveluyritysten palveluita jatkossa. Hän epäilee, että työntekijöille henkilöstöpalveluyritysten kautta työllistyminen on turvattomampi vaihtoehto. Vaikka työpaikkoja onkin enemmän, sisältyy työhön kuitenkin aina epävarmuustekijöitä.

4.2 METSÄTALOUDEN TOIMIJAT YRITYKSITTÄIN

4.2.1 Yritys F

Metsätalouden yrityksistä yritys F:stä haastattelututkimukseen osallistui kaksi eri henkilöä, henkilö 6 ja henkilö 7. Toinen heistä toimii Metsätalouden laatupäällikkönä ja toinen tiimiesimiehenä. Molemmat ovat palvelleet talossa pitkään. Henkilö 6, laatupäällikkö, on työskennellyt virassaan jo 25 vuotta. Tiimiesimies, josta käytämme nimitystä henkilö 7, on puolestaan työskennellyt asemassaan jo 27 vuotta. Yrityksen toiminta perustuu monipuoliseen luonnonvarapalvelujen tuottamiseen valtakunnallisesti. Vastausten erilaisuus johtuu siitä, että molemmat vastaavat kysymyksiin oman alueensa laajuuden mukaisesti. Henkilö 6 vastaa henkilöstöstä valtakunnallisesti, kun taas henkilö 7 on vastuussa työntekijöistä ainoastaan alueellisesti.

Henkilö 6:n vastuualueella työskentelee noin 560 työntekijää suorittavassa työssä. Näiden lisäksi yritys joutuu palkkaamaan kausityöntekijöitä noin 120 kappaletta kuukausittain ja kesällä sesonkiaikaan noin 500 työntekijää. Osa tekijöistä työskentelee istutustyössä ainoastaan alle kuukauden verran, kun taas osalle tarjotaan puolen vuoden määräaikaista sopimusta. Jälkimmäisessä tapauksessa tarjolla on myös paljon metsurin työtehtäviä. Keskimääräisesti työntekijät työskentelevät puolestatoista kuukaudesta kahteen kuukau-

teen. Toimistotyöntekijät heillä ovat yleensä aina entuudestaan tuttuja tekijöitä, kun taas istutustyössä vaihtuvuus on usein suurempaa. Suurin osa työntekijöistä on paikallisia, mutta lisäksi kesäisin he teettävät osan töistä alihankintana kiertävillä istutusporukoilla. Osa heidän palkkaamistaan työntekijöistä on opiskelijoita.

Henkilö 7:n alaisuudessa työskentelee noin 30 työntekijää vakituisesti suoritavassa työssä. Kesäisin he palkkaavat viljelytöihin nuoria henkilöitä viidestä kymmeneen kappaletta. Työrupeaman kesto heidän kohdallaan on noin kolmesta neljään viikkoa. Kausityöntekijät ovat lähes poikkeuksetta paikallisia nuoria, mutta myös tällä alueella teetetään osa työstä alihankintana. Nuorten työntekijöiden keskuudessa vaihtuvuus on yleensä suurta.

Henkilö 6 ilmoittaa hyvän työntekijän ominaisuuksiksi ahkeruuden, hyvän suorituskyvyn ja hyvän työn laadun. Hän painottaisi näitä ominaisuuksia myös vuokratyöntekijöissä. Näiden lisäksi myös hinta luonnollisesti olisi tärkeä tekijä vuokratyövoiman käyttöä harkittaessa. Rekrytointiin ei henkilö 6 näkemyksen mukaan mene mahdollotoman paljoa aikaa. Työntekijätarpeet arvioidaan aina ajoissa ja työpaikat ovat tiedossa hyvissä ajoin. Perekdytykseen he käyttävät istutustyön osalta alle yhden päivän. Muunkaltaisissa työtehtävissä perekdytysaika on pidempi. Rekrytoinneissa ei ole ilmennyt suuria ongelmia. Toisinaan yritys on palkannut muutamia laiskoja työntekijöitä, mutta pääsääntöisesti työntekijöiden käytössä ei ole ilmennyt ongelmia. Rekrytointiin käytettävä aika ei myöskään ole ollut ongelma. Työntekijäkustannuksiin hän ei osaa ottaa kantaa, sillä mittakaava on liian suuri.

Henkilö 7 painottaa työntekijöiden hyvissä ominaisuuksissa myös suorituskyyä ja tuottavuutta. Tämän lisäksi hän listaa luotettavuuden ja positiivisen asenteen. Vuokratyövoimalle hän asettaisi samat vaatimukset, mutta lisäksi hän tarvitsisi vahvan lupauksen työvoimasta ja sen saatavuudesta. Palkkauksen helppous olisi myös yksi tärkeä osatekijä asiasta päätettäessä. Tällä hetkellä henkilö 7:n alueella rekrytointiin ei käytetä kovin paljoa aikaa, joten

ajankäyttö ei myöskään ole ollut ongelma. Henkilön perehdyttämiseen käytetään pääsääntöisesti puolitoista päivää ja lisäksi joidenkin myös eri tehtävissä työskentelevien kohdalla tarvitaan ympäristökoulutus, joka kestää yhden päivän. Työntekijöiden kanssa ei ole ollut juurikaan ongelmia ja kaikki on tähän asti sujunut hyvin. Internetissä ilmoitetut haut ovat tuoneet hyviä hakijoita. Kesässä hänen alueellaan kausityöntekijöistä aiheutuu arviolta noin 20 000 euron kustannukset.

Tulevaisuudessa henkilö 6 näkee tilapäisten työntekijöiden sekä palveluyrittäjien määrän kasvavan ja vakituisten metsurien osuuden pienenevän. He itse aikovat kasvattaa hakkuumääriään hieman, joten pientä liiketoiminnan kasvua on luvassa. Vuokratyövoiman käytöstä henkilö 6 ei tiedä kovinkaan paljoa. Hän uskoo, että lyhytaikaisiin tarpeisiin tämä olisi varmasti näppärä ratkaisu, mutta epäilee, että työvoiman saatavuuden kanssa voisi olla ongelmia. Tähän mennessä henkilöstöpalveluyritysten palveluiden käyttämiseen ei ole ollut tarvetta, mutta lähitulevaisuudessa he ovat valmiita harkitsemaan tätä vakavasti, jos osaavaa työvoimaa on tarjolla. Henkilö 6 näkee, että työnantajan kannalta malli olisi helpotus varsinkin lyhyellä varoitusaajalla, mutta työntekijät voisivat joutua hyppimään työpaikasta toiseen.

Henkilö 7 uskoo tulevaisuudessa heidän turvautuvan enemmän yrittäjien palveluihin. Hän näkee myös, että tulevaisuudessa alalla käytetään yhä enemmän tilapäistä työvoimaa ja oman väen osuus pienenee. Hänenkin alueellaan yritys tavoittelee kasvua nostamalla hakkuumääriä. Korjuukertymän määrät ovat olleet lisäksi noususuhdanteisia. Vuokratyövoiman käytöstä hänelläkään ei ole juuri tietoa, mutta jos vaatimuksia vastaavaa palvelua tarjottaisiin, he tulisivat hyvin todennäköisesti käyttämään sitä. Henkilö 7:n näkemyksen mukaan vuokratyövoiman käyttö vähentäisi vastuuta ja hallinnollisia velvoitteita sekä toisi yritykselle joustavuutta. Tilanne jossa työntekijä voisi olla sesongin ajan metsätoissa ja talvikauden pääsääntöisesti toisissa työnsuorituspaikois-

sa olisi hänen mielestään optimaalinen. Tällöin työntekijälle olisi tarjolla riittävästi töitä koko vuodeksi.

4.2.2 Yritys G

Yritys G on organisaatio, joka on erikoistunut valtakunnallisesti metsän käytön suunnittelutyöhön, neuvontapalveluihin, kunnostusajituksiin, metsäteiden rakentamiseen, koulutuksiin sekä valvontatöihin. Sen toiminta on siis hyvin laaja-alaista. Yritys G:n palveluksessa työskentelevä kehittämisspäällikkö, henkilö 8, on tehnyt organisaatiossa töitä jo 35 vuotta. Yrityksen palkkalistoilla on henkilö 8:n alueella 104 toimihenkilöä ja kaksi siivoojaa. Valtakunnallisesti yritys G työllistää kuitenkin noin 1000 työntekijää. Kausityöläisiä yritys G ei ole koskaan palkannut harjoittelijoita lukuun ottamatta. He käyttävät toimitotyössä samoja tutuksi tulleita paikallisia työntekijöitä. Toimihenkilöiden vaihtuvuus on suhteellisen pientä.

Suurin osa yritys G:n työntekijöistä on metsätalouden insinöörejä. Heiltä vaaditaan sosiaalisuutta, atk-taitoja ja maastokelpoisuutta. Aiempi kokemus ei ole työssä välttämättömyys, mutta perustiedot aloittavalla työntekijällä on oltava hallussa. Osa toimitustyöntekijöistä on puolestaan kaupan alan koulutuksen saaneita. Heiltä vaaditaan työssä hyviä tietoteknisiä taitoja. Kaikilta vuokratyöntekijöiltä henkilö 8 vaatisi samoja ominaisuuksia, kuin yrityksen omilta työntekijöiltä. Toimitustyöntekijöitä ja suunnittelijoita ylempänä hierarkiassa on alueella noin kymmenen esimiestä. Toisinaan yritys G tarvitsee projektityöntekijöitä noin kahden tai kolmen vuoden pituisiin työsuhteisiin. Kaikki työntekijät haetaan ensisijaisesti organisaation sisäisellä haulla, mutta tämän jälkeen haku aukaistaan julkiseksi. Työntekijän etsiminen ja haastattelu suoritetaan muutaman viikon aikana. Perehdyttäminen toimeen on aina esimiehen, kuten projektipäällikön, vastuulla. Ongelmia rekrytoinneissa ei ole henkilö 8:n mukaan ollut. Työntekijästä aiheutuvista kustannuksista hän ei osaa antaa arviota.

Henkilö 8 kertoo, että usein uusia työntekijöitä saadaan harjoittelujen kautta sekä tekemällä muuta yhteistyötä koulujen kanssa. Vuorotteluvapaan ajalle sijaisia on joskus ollut vaikea löytää. Rekrytoinnissa voi tulla toisinaan kiire tiettyjen hankkeiden suhteen. Tämä johtuu hitaasta rahoituspäätöksen käsittelystä.

Tulevaisuuden näkymistä henkilö 8 arvioi, että yritys G tulee eriyttämään liiketoimintansa muista palveluista. Liiketoimintapuolen kehitykseen liittyen myös työkuultuuri tulee muuttumaan tehokkaammaksi. Hän uskoo myös, että Kemera-tukeen on tulossa muutoksia, mutta ei vielä osaa lähteä erittelemään näitä. Sähköiset palvelut tulevat lisääntymään ja laserkeilauksen myötä maastotyön määrä vähenee huomattavasti. Jatkossa yritys G tulee kehittämään palveluitaan ja tavoittelee kasvua joillain osa-alueilla, mutta suuria muutoksia tuskin tulee kuitenkaan tapahtumaan. Elinkeinojen kehittäminen on yksi heidän tavoitteistaan.

Vuokratyövoiman käytöstä henkilö 8 tietää valmiiksi jonkin verran. Hän on keskustellut aiheesta kerran kyseisen alan yrityksen edustajan kanssa puhelimitse. Hän uskoo, että metsäpuolella vuokratyövoimasta voisi yleisesti olla hyötyä, sillä työ on usein kausiluontoista. Maastotiedon kerääminen maastoaikaan voitaisiin hänen mielestään hyvin toteuttaa vuokratyönä. Akuuteissa ja lyhytaikaisissa tarpeissa vuokratyövoima voisi tuoda helpotusta. Henkilö 8 miettii, tulisiko vuokratyöntekijöille töitä tarpeeksi. Hän nostaa vielä esille ammattitaidon ylläpitämisen tärkeyden viitaten mahdollisuuteen, että vuokratyöntekijällä voisi tulla pitkiäkin aikoja taukoja metsätalouden työtehtävistä. Tulevaisuudessa henkilö 8 uskoo, että vuokratyövoimankäytöstä voi hyvin tulla ajankohtaista heidänkin osaltaan. Mikäli heidän vaatimuksensa täyttävää henkilöstöpalvelua heille tarjottaisiin, he tulisivat käyttämään sitä melko varmasti.

4.2.3 Yritys H

Yritys H on paikallinen metsätaloutta harjoittava organisaatio, jonka toiminta keskittyy metsätalouteen, puutavaran myyntiin sekä metsästysmahdollisuuksien järjestämiseen. Tämän lisäksi heidän toimintaansa kuuluu maa-aineksen myynti, maa- ja vesialueiden sekä eräkämppien vuokraaminen ja myynti. Yritys H:n toiminnanjohtaja, henkilö 9, kantaa päävastuuta yrityksen toiminnasta. Hän on työskennellyt tässä asemassa neljä vuotta. Heillä ei ole yhtään vakituista työntekijää suorittavassa työssä, mutta yritys käyttää kyllä kausivakinaisia metsureita kesäisin. Heidän toimenkuvaansa kuuluvat istutus ja metsänhoitotyöt. Työsopimukset tehdään metsureiden kanssa yleensä touko-kuusta lokakuuhun. Istutusaikaan työntekijöitä on noin 30 kappaletta.

Henkilö 9 kertoo, että parhaimmillaan työntekijät ovat olleet kesäisin heidän kirjoillan jopa kolmenkymmenen vuoden ajan. Suurin osa työntekijöistä on siis tuttuja paikkakuntalaisia ja työntekijöiden vaihtuvuus on pientä. Henkilö 9:n mielestä kolme tärkeintä ominaisuutta työntekijässä ovat: sitoutuminen, ammattitaito ja huolellisuus. Samoja ominaisuuksia hän painottaisi myös vuokratyöntekijöillä. Kustannustehokkuus on hänelle tärkeä asia. Halvalla työllä ei tee mitään, mikäli jälki on surkeaa.

Työntekijänsä yritys H etsii käyttäen työhallinnon internet-palvelua. Valintoineen työntekijöiden etsimiseen menee noin viikko. Ajankäyttö ei ole ollut koskaan ongelma rekrytoinneissa. Metsureita ei tarvitse perehdyttää työtehtäviin. Henkilö 9 kertoo, että istuttajat jaetaan aina ryhmiin, joita vetää kokeneempi metsuri. Tällä tavoin uusien istuttajien perehdyttäminen ja seuraminen jää metsureiden vastuulle. Toisinaan ongelmia rekrytoinneissa on ollut. Henkilö 9 kertoo, että toisinaan istuttajia on jäänyt kiinni taimien kätkemisestä. Yleensä nämä tapaukset saadaan kiinni ensimmäisellä työmaalla. Vuositasolla työntekijäkustannuksia suorittavan työn työntekijöistä koituu noin 220 000 euroa. Henkilö 9: mielestä rekrytointia voitaisiin kehittää nykyistä tehokkaammaksi. Koulutusrekisteri olisi hänen mielestään hyvä olla olemassa.

Työntekijöiden määrä on vähenemässä, joten yksikkökustannuksia hehtaaria kohden on jatkossa mietittävä tarkasti.

Tulevaisuudessa henkilö 9 näkee, että metsureiden määrä tulee vähene-
mään ja tästä johtuen työntekijöitä on entistä vaikeampi löytää. Tämä johtuu
metsurien ikääntymisestä. Yrittäjävetoisuus tulee hänen arvionsa mukaan
myös lisääntymään. Yritys H:n tavoitteena tulevaisuudessa on kasvaa suu-
remmaksi. Vuokratyövoiman käytöstä hänellä ei ole kovin paljoa tietoa en-
tuudestaan. Yritys H on käyttänyt aiemmin alihankintaa, mutta vuokratyövoi-
maa eivät koskaan. Henkilöstöpalveluyritysten palvelut kiinnostavat kuitenkin
henkilö 9:ää. Häntä epäilyttää löydetäänkö tätäkään kautta ammattilaisia
metsureiden määrän vähetessä. Mikäli vastaus tähän on kielteinen, niin työn
laatu voi kärsiä. Henkilö 9 kertoo olevansa kiinnostunut hintavertailusta ja
mahdollisuudesta kustannussäästöihin vuokratyövoimaa hyödyntämällä. Hän
uskoo, että vuokratyövoiman yleistyminen avaa uusia mahdollisuuksia työn-
antajille. Työntekijän kannalta mikään ei välttämättä muutu. Henkilö 9 uskoo,
että yritys H voisi jatkossa hyvinkin kokeilla vuokratyövoiman käyttöä, mikäli
heidän vaatimuksiaan vastaavaa palvelua heille tarjottaisiin. Uudistuksiin he
suhtautuvat aina avoimin mielin.

4.2.4 Yritys I

Yritys I kuuluu maailmaan suurimpiin metsäteollisuusyhtiöihin. Heidän toimin-
tansa koostuu pääosin metsätalouden harjoittamisesta, sahateollisuudesta,
energiateollisuudesta sekä paperiteollisuudesta. Kaiken kaikkiaan yrityksen
toiminta koostuu hyvin monesta osa-alueesta. Yrityksen liiketoiminnan johta-
ja, henkilö 10, on työskennellyt yrityksessä vuodesta 1998 lähtien. Hänen
alaisuudessaan työskentelee vakituisesti suorittavassa työssä 35 työntekijää
taimitarhoilla ja metsureina 95 työntekijää. Toimihenkilöitä heillä on noin 150
kappaletta. Tämän lisäksi he teettävät henkilö 9 mukaan valtaosan työstä ali-
hankintana. Suuri osa toimihenkilöpalveluista hankitaan myös ostamalla.

Työntekijöiden suhteen vaihtuvuus on pientä. Yrittäjien suhteen on ollut enemmän vaihtelua.

Yritys I:n palkkaamat henkilöt ovat suurimmaksi osaksi paikallisia etenkin toimihenkilöiden osalta. Osa suorittavan työn tekijöistä on ulkopaikkakuntalaisia.

Työntekijässä henkilö 10 arvostaa itseohjautuvuutta, ammattitaitoa, työmotivaatiota, karttaosaamista ja työn laatua. Vuokratyöntekijöiden suhteen hän painottaisi työn laatua, hyvää otetta työhön ja hinta-laatusuhdetta.

Yritys I:n palkkaamat toimihenkilöt ovat pääsääntöisesti tuttuja paikallisia, joten rekrytointiin ei kulu heidän osaltaan juurikaan aikaa. Yrittäjien kanssa aikaa kuluu usein enemmän. Rekrytoinneissa on joskus ilmennyt ongelmia työntekijöiden osaamisen suhteen. Työn jälki on ollut huonoa ja luotettavuusongelmia on myös ilmennyt. Henkilö 10 toivoo, että suorittavaan työhön tulisi pakolliseksi jonkinlainen ajokortti, sillä lain tuntemus on ollut huteralla pohjalla. Lain noudattaminen on työnantajalle tärkeää. Tarjonnan suhteen voisi myös olla parannettavaa. Henkilö 10 toivoo aktiivisuutta ja parempaa työntekijäesittelyä tulevaisuudessa. Yrittäjien kanssa tehdyt sopimukset ovat yritykselle kalliimpia, kuin oman henkilöstön pitäminen, mutta tämä toimintamalli tuo puolestaan joustoa. Perehdyttäminen ja etsiminen tuovat aina lisähintaa työntekijäkustannuksiin.

Tulevaisuudessa yritys I tavoittelee kasvua. Henkilö 10 uskoo, että tulevaisuuden näkymät ovat kokonaisuudessaan hyvät. Yrittäjävetoinen työ tulee hänen näkemyksensä mukaan lisääntymään. Muutaman vuoden kuluttua raaka-aineen merkitys korostuu. Tämä tulee tuomaan nostetta alalle. Vuokratyövoiman käyttäminen on henkilö 10:lle tuttua. Hän on tehnyt aiemmin yhteistyötä alan yritysten kanssa. Vuokratyövoima tuo työnantajalle joustoa sekä mahdollisuuksia kustannusten parempaan hallintaan. Työntekijälle vuokratyövoima voi merkitä lisää pätkätoita pidempien työsuhteiden sijaan. Hän

näkee myös ongelmaksi tulevaisuudessa pätevien tekijöiden löytymisen. Vuokratyövoiman laatu voi heiketä tämän ongelman myötä. Henkilöstöpalveluyrityksiltä hän toivoisi enemmän aktiivisuutta markkinoilla. Henkilö 10 näkee, että tulevaisuudessa yritys I tulee todennäköisesti käyttämään vuokratyövoimaa, mikäli laadukasta palvelua kyseiseltä toimialalta heille tarjotaan.

4.3 Haastattelututkimusten tulosten arviointi

Haastattelututkimukseen vastasi kymmenen ihmistä yhdeksästä eri yrityksestä. Heidän mielipiteensä kysyttyihin keskeisiin asioihin olivat monelta osin yhteneviä. He ovat työskennelleet toimitissaan keskimäärin 18,9 vuotta, joten heillä oletettavasti on paljon näkemystä omilta toimialoiltaan. Vakituksia työntekijöitä heillä on keskimäärin noin 111 kappaletta. Haastatteluun otettiin tarkoituksella mukaan eri kokoluokan yrityksiä, jotta saataisiin selville sekä isojen, että pienten kokoluokan yritysten mielipiteet vuokratyövoiman käyttöön liittyen. Yritykset palkkaavat keskimäärin 94 kausityöntekijää, joiden työsuhteiden pituus on yleensä keskimääräisesti arvioituna 1,9 kuukautta. Nämä laskelmat perustuvat haastateltavien omiin arvioihin, joten ne eivät ole absoluuttisen tarkkoja.

Vakituiset ja kausityöntekijät olivat lähes poikkeuksetta paikallisia ja ennestään tuttuja. Vain kaksi metsätalousalan yritystä ilmoitti käyttävänsä kiertäviä istutusporukoita alihankintana. Suurin osa työntekijöistä oli entuudestaan tuttuja, mutta taimitarhoilla ja istutustyössä vaihtuvuus oli selvästi suurempaa, kuin muissa työtehtävissä. Työntekijältä haluttiin luotettavuutta, omaaloitteisuutta, joustoa, sitoutumista, huolellisuutta, positiivista asennetta sekä tehokkuutta. Nämä haastateltavien listaamat hyvän työntekijän ominaisuudet eivät olleet yllättäviä. Samoja piirteitä työnantajat haluaisivat myös vuokratyöntekijöiden omaavan.

Rekrytointeihin ja perehdytykseen käytettävä aika vaihteli yhdestä päivästä muutamaan viikkoon. Valtaosa käyttää tähän työhön noin yhdestä kahteen

viikkoa. Rekrytoinnit ovat sujuneet esimiehiltä ilman ongelmia ja varsinkaan ajankäytön kanssa heillä ei ole ollut ongelmia juuri koskaan. Rekrytointia ja perehdytystä luonnollisesti helpottaa se, että työntekijöiksi pyritään palkkaamaan entisiä työntekijöitä, joille työ on tuttua jo ennestään, eikä haastattelu-jakaan tarvita. Rekrytointiin liittyvät ongelmat ovat olleetkin etupäässä virhe-rekrytointeja sekä työvoimatoimiston toimintatavoista johtuvia ongelmia.

Työntekijäkustannukset puolestaan vaihtelevat kymmenestä tuhannesta eurosta puoleen miljoonaan. Osa haastateltavista ei osannut nopealla aikataululla arvioida kokonaissummaa tai ei halunnut vastaavasti kertoa tarkkaa työntekijäkustannusten määrää. Erään yrityksen henkilöstökulut olivat kokoluokaltaan niin suuret, että haastateltava ei halunnut lähteä niitä ollenkaan arvioimaan.

Tulevaisuudessa nähtiin monenlaisia muutoksia tapahtuvaksi. Haastateltavat arvioivat, että toimintatavat tulevat muuttumaan ja kilpailu kiristymään. Taimien tuotannossa ei uskottu mitään suuria muutoksia tapahtuvaksi, mutta hintakilpailun ja huonon taloustilanteen vaikutukset tiedostettiin hyvin. Taimitarhayritykset ilmoittivatkin kasvutavoitteensa vähän maltillisemmiksi. Yksi haastateltavista oli kartoittanut mahdollisuuksia ulkomailta ja yhden mielestä kasvua voidaan tavoitella vasta markkinatilanteen kääntyessä taas paremmaksi. Kaksi viidesosaa heistä ei tavoittele kasvua ollenkaan, vaan pyrkii jatkossa ainoastaan turvaamaan toimentulonsa ja tiivistämään toimintaansa. Metsätalousyrityksissä puolestaan tilanne nähtiin valoisampana. Hakkumäärien kasvaminen, toimintatapojen tehostaminen ja uusien palveluiden tuottaminen olivat keinoja, joilla metsätalouden yritykset pyrkivät lisäämään liikevaihtoaan tulevaisuudessa.

Vuokratyövoiman käytöstä haastateltavat eivät entuudestaan tienneet kovin paljoa. Kolmelle kymmenestä kyseisen toimialan palvelut olivat tuttuja ja loput tiesivät aiheesta hyvin vähän. Lyhytaikaiseen tarpeeseen monet näkivät

tämän hyvänä vaihtoehtona. Aiheeseen aiemmin tutustuneet henkilöt suhtautuivat vuokratyövoiman käyttöön kaikista positiivisimmin. Kokonaisuutenakin suhtautuminen vuokratyövoiman käyttöön oli myönteistä. Ainoastaan kaksi haastateltavista ilmoitti olevan epätodennäköistä, että he tulisivat käyttämään alan toimijoiden palveluita. Osa haastateltavista epäili, että työntekijälle tämä toisi enemmän pätkätoita ja epävarmuutta, mutta osa taas näki vuokratyön mahdollisuutena saada töitä myös sesonkiaikojen ulkopuolella. Suurin huolenaihe oli osaavan vuokratyövoiman löytyminen. Hyvinä puolina nähtiin työnantajan näkökulmasta vuokratyövoiman joustavuus, kustannussäästömahdollisuudet, hallinnalliset syyt, vuokratyövoiman käytön helppous, kustannusten parempi hallinta sekä virherekrytointien määrän pieneneminen. Kahdeksan haastateltavaa oli sitä mieltä, että mikäli heidän vaatimuksensa täyttävää vuokratyövoimaa heille tarjottaisiin, he tulisivat todennäköisesti käyttämään sitä.

4.3 Työvoimakustannuksien vertailulaskelmien tulokset

Vuokratyövoiman käytön kustannusten laskemiseksi piti selvittää eri työnantajakustannusten osuudet palkasta. Laskelmat tehtiin vuoden 2012 kesä-heinäkuun aikana perustuen sen hetkisiin työnantajakustannuksiin, joista jokainen on eritelty taulukoissa. Vertailulaskelmat tehtiin metsäalan palkkojen ja työnantajavelvoitteiden mukaisesti, mutta ne ovat vertailukelpoisia myös taimitarhoille. Laskelmien tavoitteena oli selvittää mahdollisimman tarkasti, minkä hintaista vuokratyövoiman käyttö on yritykselle.

Vaikka tarkoituksena olikin päästä mahdollisimman lähelle todellisia kustannuksia, on silti huomioitava, että laskelmia varten jouduttiin arvioimaan rekrytointiin käytettävä aika sekä palkanlaskentaan käytettävä aika. Sairaspoissaolojen määrä saatiin käyttämällä metsäteollisuuden vuoden 2011 keskimääräistä sairauspoissaoloprosenttia (Lehtonen 2012). Metsäalan eri yritysten sisällä sairauspoissaolojen määrä luonnollisesti vaihtelee, joten tämäkin seikka

heikentää hiukan kustannuslaskelmien paikkaansa pitävyyttä todellisiin kustannuksiin nähden.

Vuokratyövoiman ja yrityksen oman työvoiman välisistä kustannusvertailuista nähdään, että kokonaiskustannukset molemmissa ovat hyvin lähellä toisiaan. Muuttuvia tekijöitä laskelmissa oli kuitenkin paljon, joten laskelmia tehtiin kolme toisistaan radikaalisti poikkeavaa kappaletta. Rekrytointiin, perehdytykseen ja palkanlaskentaan kuluva aikaa muutettiin. Samoin tehtiin sairauspoissaolojen määrälle, henkilöstöpalveluyritysten käyttämälle veloituskertomelle sekä vaatetukseen kuluvalle rahamäärälle. Työvoimakulujen vertailulaskelmien tulokset on esitetty liitteissä.

Liitteessä 2 nähdään, että rekrytointiin, perehdytykseen ja palkkaukseen ei ole käytetty, kuin kuusi tuntia. Aikamäärä on yksittäistä työntekijää kohden hyvin pieni ja tarkoituksellisesti hieman alakanttiin laskettu. Rekrytointiin käytettävä aika on hinnoiteltu yhden toimihenkilön palkan mukaisesti. Toimihenkilön palkaksi on tässä tapauksessa arvioitu 15 euroa tunnissa, jonka on laskettu työnantajakustannuksineen olevan 24,2 euroa tuntia kohden. Työnantajakustannukset on laskettu käyttäen metsätalouden työehtosopimusta sekä virallisia vuoden 2012 työnantajakustannuksia. Samaa toimihenkilön tuntihintaa käytetään myös muissa laskelmissa. Liitteessä 2 on työvaatteiden kustannuksiksi arvioitu 150 euroa ja palkanlaskennan kustannuksiksi koko ajalta 50 euroa. Sairaspoissaaloista koituvat kustannukset on laskettu Elinkeinoelämän Keskusliiton julkistaman tilaston mukaisen metsäteollisuuden keskimääräisen sairauspoissaoloprosentin mukaisesti. Henkilöstöpalvelualan yrityksen veloituserroin on laskettu käyttäen apuna opinnäytetyön tilaajan ohjeistuksia. Liite 2 osoittaa, että näillä tiedoilla laskettuna vuokratyövoiman käyttö tulee yritykselle noin kaksi prosenttia omaa työvoimaa halvemmaksi. (Metsäalan työehtosopimus 2010.)
(Työnantajan ABC 2011.)
(Lehtonen 2012.)

Liitteessä 3 rekrytointiin, perehdytykseen ja palkkaukseen käytettävää aikaa on nostettu 12 tuntiin. Vastaavasti vaatetukseen käytettävä rahamäärä on arvioitu edellistä pienemmäksi. Tähän on laskettu käytettäväksi 100 euroa. Laskelmassa palkanlaskennasta koituviksi kustannuksiksi on arvioitu 40 euroa. Sairaspoissaoloprosentti on säilytetty 5,2 prosentissa. Liitteessä 3 on arvioitu, että henkilöstöpalvelualan yrityksen veloituskerroin olisi 1,72. Kertoimeen voidaan vaikuttaa lisäämällä asiakkaan käyttämää ostovolyymia. Suuri ostojen määrä pienentää luonnollisesti hintaa myös henkilöstöpalvelualalla. Liite 3 osoittaa meille, että näillä muuttujien tiedoilla vuokratyövoiman käyttö tulisi yritykselle seitsemän prosenttia omaa työvoimaa edullisemmaksi. (Metsäalan työehtosopimus 2010)
(Työnantajan ABC 2011)
(Lehtonen. 2012.)

Viimeisessä laskelmassa, liitteessä 4, on pyritty arvioimaan työnantajan muuttuvat kustannukset mahdollisimman pieniksi. Mikäli työntekijät ovat en-tuudestaan tuttuja eikä heitä tarvitse perehdyttää, voi olla, että rekrytoinnista, palkkauksesta ja perehdytyksestä selvittää kahdella tunnilla. Tätä kahta tuntia on käytetty nyt laskettaessa työnantajan kustannuksia. Vaatetukseen käytettäväksi on arvioitu käytettäväksi 50 euroa, mikä on poikkeuksellisen pieni summa. Palkanlaskennan kustannuksiksi on arvioitu 40 euroa työntekijää kohden koko työajalta. Henkilöstöpalvelualan yrityksen käyttämä kerroin on taas arvioitu olevan 1,74. Sairaspoissaoloille ei ole laskettu kustannuksia, joten oletamme, että työntekijä ei ole poissa yhtään päivää työsuhteensa aikana. Näillä muuttujien tiedoilla liite 4 osoittaa, että vuokratyövoiman käyttäminen on kahdeksan prosenttia omaa työvoimaa kalliimpaa. (Metsäalan työehtosopimus 2010.)
(Työnantajan ABC 2011.)
(Lehtonen 2012.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää vuokratyövoiman käytön mahdollisuuksia taimitarhoilla ja metsätalouden suorittavassa työssä tutkimalla aiheesta tehtyjä julkaisuja, haastattelututkimuksen ja vertailulaskelmien avulla. Haastatteluissa vahvistui käsitys, että metsätaloudessa ja taimitarhoilla on suuret kausivaihtelut työntekijöiden määrän suhteen. Haastattelututkimuksessa kävi ilmi myös, että tietoisuus vuokratyövoiman käytöstä on aloilla varsin vähäistä, mutta siitä ollaan kiinnostuneita ja sen käyttöä tullaan vakavasti harkitsemaan tulevaisuudessa. Kausityöntekijöitä käyttävät yritykset tiedostivat vuokratyövoiman tarjoamat edut kausivaihteluiden tasoittamiseen. Ainoastaan kaksi kymmenestä haastateltavasta ilmoitti, että heidän yrityksensä ei luultavasti tule käyttämään henkilöstöpalveluyritysten palveluita tulevaisuudessa.

Vuokratyövoiman käytöllä on monta puolta niin työntekijän, henkilöstöpalveluyrityksen, kuin asiakasyrityksenkin kannalta. Henkilöstöpalveluyritykselle on elintärkeää sopeutua nopeisiin suhdanteiden vaihteluihin. Yleisellä tasolla ala on kasvussa, mutta taloustilanteen vaihtelut näkyvät liikevaihdon kehityksessä selvästi. Myös muuttuvat lakipykälät ja työehtosopimukset edellyttävät henkilöstöpalvelualan yritykseltä jatkuvaa hereillä oloa. (Henkilöstöpalvelualojen liitto. Tietoa toimialasta 2012.)

Huonoja puolia vuokratyössä on asiakkaan kannalta se, että työntekijät eivät välttämättä ole niin sitoutuneita. Vuokratyöntekijät voivat kokea yhteen kuumattomuutta muiden kanssa. Lisäksi asiakasyritykset huolehtivat heidän osaamisensa riittävydestä. Työntekijöiden keskuudessa työn menettämisen pelko on suurempi, kuin muualla ja työsuhteet usein lyhyempiä. Perehdyttämisen kanssa on ilmennyt ongelmia monissa paikoissa ja työmatkajärjestelyt ovat joskus haasteellisia. Suurimmaksi ongelmaksi on koettu se, että omaa

tulevaisuutta on vaikea suunnitella. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12–16, 25–28, 46–64, 87–155.)

(Elomaa 2011, 16–18.)

Vuokratyövoimalla on kuitenkin hyviäkin puolia Asiakasyrityksen kannalta vuokratyövoiman käyttö vähentää riskejä, helpottaa ajankäyttöä, säästää yt-neuvotteluilta, vähentää esimiesten työtehtäviä on joustavaa ja nopeaa sekä tuo kustannussäästöjä. He saavat työvoimaa oikeaan aikaan, kun tarve on suurin. Lisäksi vuokratyöntekijät koetaan motivoituneiksi eikä virherekrytointeja juurikaan tule. Vuokratyöntekijä puolestaan löytää töitä helposti ja nopeasti ja voi vaikuttaa itse omiin työvuoroihinsa. Lisäksi työ on vaihtelevaa ja siinä tutustuu erilaisiin ihmisiin. Moni ihminen löytää vakituisen työpaikan vuokratyön kautta. (Viitala–Mäkipelkola 2005, 12–16, 25–28, 46–64, 87–155.)

(Elomaa 2011, 16–18.)

Haastattelututkimuksesta voi päätellä, että työnantajat toivovat enemmän aktiivisuutta henkilöstöpalvelualan yrityksiltä. Tiedottamisen määrä on ollut vähäistä, eikä vuokratyövoimaa ole suurimmalle osalle tarjottu. Vertailulaskelmat osoittavat sen, että useimmissa tapauksissa on taloudellisesti järkevää käyttää vuokratyövoimaa verrattuna oman henkilöstön palkkaamiseen. Kustannuserot näiden kahden vaihtoehdon välillä eivät ole suuria, mutta voivat tuota asiakasyritykselle säästöjä etenkin käyttövolyymin kasvaessa.

Kokonaisuutena opinnäytetyö täytti sille asetetut tavoitteet. Haastattelututkimuksessa selvisi, että markkinoita vuokratyövoiman käytölle metsätalouden ja taimitarhojen keskuudessa on ja, että alojen suhtautuminen henkilöstöpalveluyrityksen palveluntarjontaan on positiivisen utelias. Uskon, että opinnäytetyöni omalta osaltaan lähentää henkilöstöpalvelu- taimitarha- ja metsätalosalaa ja, että opinnäytetyötäni voidaan käyttää hyödyksi vuokratyön kehittämisessä ja markkinoinnissa. Staffpoint Oy sai opinnäytetyöstäni arvokasta tietoa metsäalan ja taimitarha-alan toimijoiden toiveista ja tarpeista. Henkilö-

kohtaisesti opinnäytetyöni oli minulle oppimisprosessi, joka antoi minulle uusia välineitä nykyiseen työhöni sekä tulevaan metsätalousinsinöörin ammat-
tiini.

LÄHTEET

Bruun, N. – von Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä: Edita Publishing Oy.

Henkilöstöpalvelualojen liitto 2012. Henkilöstöpalveluala pähkinäkuoressa. Osoitteessa
http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/fact_sheet_lokakuu_2012.pdf. 14.11.2012

Henkilöstöpalvelualojen liitto 2012. Tietoa toimialasta. Osoitteessa
http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2012_lokakuu_netiversio.pdf. 14.11.2012.

Lehtonen, M. Metsäalan ammattilehti 2012. Metsäteollisuuden työntekijöiden sairauspoissaolot vähentyneet – työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin panostetaan. Osoitteessa
<http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?5277>. 7.11.2012

Metsäalan ammattilehti 2012. Metsäteollisuuden työntekijöiden sairauspoissaolot vähentyneet – työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin panostetaan. Osoitteessa <http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?5277>. 19.11.2012.

Metsäalan työehtosopimus. 2010. Osoitteessa
<http://www.finlex.fi/data/tes/stes1542-TT51Metsa1006.pdf>.
14.12.2011

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto.

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT) 2011. Yrityspalvelut. Helsinki. Osoitteessa http://www.stat.fi/til/palhy/2011/palhy_2011_2012-10-03_tie_001_fi.html. 14.11.2012.

Työnantajan ABC 2011. Osoitteessa <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/pohjoispohjanmaanyrittajat/kiiminki/uutinen/?groupId=b0404538-fc86-4c4f-838f-7a20d9db0b13&announcementId=59dee888-c096-49bf-971b-683a61480336>. 14.12.2011

Viitala, R. – Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna – Vuokratyövoiman vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö

LIITTEET

Liite 1. Henkilöstöpalveluiden palveluerien liikevaihto 2008-2011, 1000 euroa.

Liite 2. Vertailulaskelma A vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle

Liite 3. Vertailulaskelma B vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle

Liite 4. Vertailulaskelma C vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle

Liite 5. Haastattelulomake metsätalouden ja taimitarhojen henkilöstövastaavil

Liite 1

Liite 1. Henkilöstöpalveluiden palveluerien liikevaihto 2008–2011, 1000 euroa

Henkilöstöpalveluiden palveluerät	2008 (1000 euroa)	2009 (1000 euroa)	2010 (1000 euroa)	2011 (1000 euroa)
Teollisuuden henkilöstön vuokrauspalvelut	221 121	141 086	212 186	273 210
Hotelli- ja ravintola-alan henkilöstön vuokrauspalvelut	188 651	130 204	178 438	209 856
Terveydenhoito- ja sosiaalialan henkilöstön vuokrauspalvelut	187 168	174 108	91 835	153 390
Kaupan alan henkilöstön vuokrauspalvelut	108 966	86 420	91 819	126 418
Muun toimistohenkilöstön vuokrauspalvelut	95 391	80 362	75 266	89 845
Rakennusalan henkilöstön vuokrauspalvelut	94 774	82 886	84 463	124 775
Kuljetus-, varasto- ja logistiikka-alan henkilöstön vuokrauspalvelut	81 577	85 221	134 319	117 594
Tietotekniikka- ja televiestintäalan henkilöstön vuokrauspalvelut	72 577	63 122	54 923	64 330
Muun henkilöstön vuokrauspalvelut	52 921	32 619	37 628	96 823
Henkilöstön rekrytointipalvelut (pl. johtohenkilöiden rekrytointipalvelut)	46 776	16 382	15 627	25 434
Call ja contact center henkilöstön vuokrauspalvelut	36 015	43 434	82 362	83 008
Taloushallinnon henkilöstön vuokrauspalvelut	33 744	34 699	48 879	62 961
Markkinoinnin ja myynnin henkilöstön vuokrauspalvelut	27 767	10 629	46 885	21 414
Muut henkilöstön hankintapalvelut	21 458	20 520	35 000	15 041
Johtohenkilöiden rekrytointipalvelut	10 743	21 062	17 018	21 327
Muut tuotteet ja palvelut	116 630	137 490	42 794	26 889
Yhteensä	1 396 279	1 160 243	1 249 442	1 512 314

(Suomen virallinen tilasto. Yrityspalvelut 2011.)

Vertailulaskelma A vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle

PALKKALASKURI METSÄALA 2012				Oma työntekijä		Vuokratyöntekijä	
				160	h	160	h
				10,1	€	10,1	€
PALKKA				1616,00	€	1616,00	€
TYÖAJANLYHENNYSRAHA	5,9	%		95,34	€	95,34	€
LOMAKORVAUS	16	%		258,56	€		
				1969,90	€	1711,34	€
AY-JÄSENMAKSU	1,9	%		37,43	€		
TYÖTTÖMYYSVAKUUTUSMAKSU	0,6	%		11,82	€		
TYÖELÄKEMAKSU	5,15	%		101,45	€		yli 53 vuotiaat 6,5%
ENNAKKOVEROPROSENTTI	25	%		492,48	€		
YHTEENSÄ	32,65	%		643,17	€		
				1326,73	€		
TYÖNANTAJANMAKSUT							
SOTU	2,12	%		41,76	€		
TYÖELÄKEMAKSU	22,8	%		449,14	€		
TAPATURMAVAKUUTUSMAKSU	5,1	%		100,47	€		
TYÖTTÖMYYSVAKUUTUSMAKSU	2,27	%		44,72	€		
RYHMÄHENKIVAKUUTUSMAKSU	0,07	%		1,38	€		
YHTEENSÄ	32,36	%		637,46	€	1711,34	
						1,74	Kerroin – Metsäala
TYÖNANTAJAN PALKKAKULUT YHTEENSÄ				2607,36	€	2977,74	Palkkakulut yhteensä
Rekrytointi, palkkaus, perehdytys (6h)				145,21	€		
Vaatetus				150,00	€		
Palkanlaskenta per työntekijä				50,00	€		
Sairasloma				97,51	€		
YHTEENSÄ KULUT YHTEENSÄ				3050,08	€		
EROTUS OMA vs VUOKRATYÖVOIMA						- 72,35€	-2 %

(Metsäalan työehtosopimus 2010.)

(Työnantajan ABC 2011.)

(Lehtonen 2012.)

(Metsäalan työehtosopimus 2010.)
(Työnantajan ABC 2011.)
(Lehtonen 2012.)

<u>Sairaslomakorvauus</u>	
Sairaspoissaolut	5,2
(%)	%
Tunnit	8,32
Tuntihinta	11,72
Sairaskorvauus	97,51

Vertailulaskelma C vuokratyövoiman kustannuksista asiakasyritykselle

PALKKALASKURI METSÄALA 2013				Oma työntekijä		Vuokratyöntekijä	
				160	h	160	h
				10,1	€	10,1	€
PALKKA				1616,00	€	1616,00	€
TYÖAJANLYHENNYSRAHA	5,9	%		95,34	€	95,34	€
LOMAKORVAUS	16	%		258,56	€		
				1969,90	€	1711,34	€
AY-JÄSENMAKSU	1,9	%		37,43	€		
TYÖTÖMYYSVAKUUTUSMAKSU	0,6	%		11,82	€		
TYÖELÄKEMAKSU	5,15	%		101,45	€		
ENNAKKOVEROPROSENTTI	25	%		492,48	€		
YHTEENSÄ	32,65	%		643,17	€		
				1326,73	€		
TYÖNANTAJANMAKSUT							
SOTU	2,12	%		41,76	€		
TYÖELÄKEMAKSU	22,8	%		449,14	€		
TAPATURMAVAKUUTUSMAKSU	5,1	%		100,47	€		
TYÖTÖMYYSVAKUUTUSMAKSU	2,27	%		44,72	€		
RYHMÄHENKIVAKUUTUSMAKSU	0,07	%		1,38	€		
YHTEENSÄ	32,36	%		637,46	€	1711,34	
						1,74	Kerroin – Metsäala
TYÖNANTAJAN PALKKAKULUT YHTEENSÄ				2607,36	€	2977,74	Palkkakulut yhteensä
Rekrytointi, palkkaus, perehdytys (2h)				48,40	€		
Vaatetus				50,00	€		
Palkanlaskenta per työntekijä				40,00	€		
Sairasloma				0,00	€		
YHTEENSÄ KULUT YHTEENSÄ				2745,76	€		
EROTUS OMA vs VUOKRATYÖVOIMA						231,97	8%

(Metsäalan työehtosopimus 2010.)

(Työnantajan ABC 2011.)

(Lehtonen 2012.)

Haastattelulomake metsätalouden ja taimitarhojen henkilöstövastaaville

Tarkoituksena on kysellä teidän valmista tietämystänne vuokratyöstä ja saada selville teidän tarpeitanne henkilöstörekrytoinnin suhteen. Haastattelututkimuksen tulokset koostetaan ja haastateltavien henkilöllisyyttä suojellaan. Tarkoitus on ainoastaan kartoittaa mahdollisuuksia vuokratyövoiman käyttöön tällä sektorilla.

1. Mikä on teidän asemanne organisaatiossa ja kuinka kauan olette työskennelleet yrityksessä?
2. Montako vakituista työntekijää teillä on suorittavassa työssä?
3. Joudutteko palkkaamaan kausityöläisiä yritykseenne ja montako työntekijää joudutte tällöin rekrytoimaan?
4. Käytättekö yleensä samoja tutuksi tulleita työntekijöitä näihin tehtäviin?
5. Ovatko tekijät paikallisia, vai onko kyseessä liikkuva työporukka?
6. Mitä ominaisuuksia haluatte työntekijältä?
7. Kuinka kauan aikaa käytätte kausiluontoisten työntekijöiden etsimiseen, palkkaamiseen ja mahdolliseen perehdytykseen?
8. Onko työntekijöiden käytössä ilmennyt ongelmia? Millaisia ongelmia?
9. Kuinka suuria kustannuksia työntekijöistä koituu (etsiminen, rekrytointi, opastus, palkka, työnantajan velvollisuuksien hoito)?

10. Keksittekö mitään parannettavaa työntekijöiden rekrytoinnista, palkka-asioiden hoitamisesta sekä muusta työntekijäasioiden hoitamiseen liittyvistä asioista?
11. Onko nimenomaan ajankäyttö ollut ongelma rekrytoinneissa?
12. Mitä ajattelette alanne tulevaisuudesta? Osaatteko ennakoida min-käänlaisia muutoksia tapahtuvaksi?
13. Tavoitteletteko kasvua lähitulevaisuudessa?
14. Mitä tiedätte vuokratyövoiman käytöstä tällä hetkellä?
15. Millainen käsitys teillä on vuokratyövoiman käytöstä? Mitä etuja se voisi tuoda? Mitä haittoja siitä voisi olla?
16. Vuokratyövoiman käytön trendi on ollut vahvasti nouseva. Mitä vaikutuksia uskotte vuokratyövoiman käytön yleistymisellä olevan työnantajien ja toisaalta työntekijän näkökulmasta?
17. Mitä vaatimuksia asettaisitte vuokratyövoimalle?
18. Kuinka todennäköisesti käyttäisitte vuokratyövoimaa, mikäli vaatimukseenne täyttävää palvelua teille tarjottaisiin?